

153
2 es.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

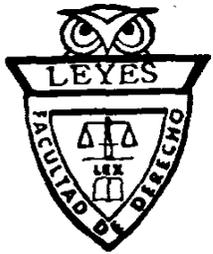
**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL**

EL STRESS EN EL AMBITO LABORAL

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ARACELI CORDOBA RODRIGUEZ**

ASESORA: DINORAH RAMIREZ DE JESUS



CIUDAD UNIVERSITARIA

1998

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

2578048



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**A TI TERE, POR TU CONFIANZA
Y TU INSISTENCIA DE SEGUIR
SIEMPRE ADELANTE GRACIAS,
QUIEN TE QUIERE.**

**A CARMEN POR SU AYUDA
A LA REALIZACION DE
ESTE TRABAJO.**

**CON TODO CARIÑO
A MIS HERMANAS:
FLORA LETICIA, ADRIANA,
NORMA ANGELICA, POR
COMPARTIR LAS TRISTEZAS
Y TRIUNFOS DE ESTA VIDA.**

**CON TERNURA A MIS SOBRINOS:
JORGE, MONTSERRATH, FERNANDA,
DANIELA POR QUE TENGAN SIEMPRE
UN PORVENIR.**

CON AMOR Y GRATTITUD
A MIS PADRES:
JUAN CORDOBA BADILLO Y
MARIA RODRIGUEZ CASTRO
POR CONTAR SIEMPRE
CON USTEDES, PERO
PRINCIPALMENTE POR
ESTAR CONMIGO.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO, A LA H. FACULTAD DE DERECHO
DOY MIS MAS SINCERAS GRACIAS Y EN
ESPECIAL A LA LIC. DINORAH RAMIREZ DE
JESUS, POR SU AMISTAD Y POR SU AYUDA
EN EL ASESORAMIENTO DE ESTA TESIS.

EL STRESS EN EL AMBITO LABORAL

I N D I C E

	Pág.
Introducción.....	I

CAPITULO 1

GENERALIDADES

1.1.	Trabajo.....	1
1.2.	Derecho del Trabajo.....	2
1.3.	Relación y Contrato de Trabajo.....	4
1.3.1.	Contrato de Trabajo.....	6
1.4.	Sujetos de la Relación de Trabajo.....	8
1.4.1.	Patrón.....	9
1.4.2.	Trabajador.....	10
1.5.	Elementos de la Relación de Trabajo.....	12
1.5.1.	Subordinación.....	12
1.5.2.	Remuneración.....	14
1.6.	La naturaleza del estrés.....	15
1.6.1.	Evolución del concepto de estrés.....	16
1.7.	Concepto del estrés.....	17
1.8.	Efectos del estrés.....	19
1.8.1.	Fisiológicos.....	19
1.8.2.	Cognoscitivos.....	20
1.8.3.	Emocionales.....	21
1.8.4.	Conductuales Generales.....	21
1.8.5.	Organizacionales.....	22

CAPITULO 2

MARCO TEORICO DEL STRESS

2.1.	Strés Laboral.....	24
2.2.	Condiciones Laborales Inductoras del Strés....	25
2.3.	Clasificación de stresores.....	27
2.3.1.	Stresores del ambiente laboral.....	27
2.3.1.1.	Ruido.....	28
2.3.1.2.	Iluminación.....	29
2.3.1.3.	Temperatura.....	29
2.3.1.4.	Vibración.....	30
2.3.1.5.	Aire Contaminado.....	30
2.3.2.	Stresores Individuales.....	31
2.3.2.1.	Rol Conflictivo.....	32
2.3.2.2.	Ambigüedad en el rol.....	32
2.3.2.3.	Sobrecarga de trabajo.....	33
2.3.2.4.	Responsabilidad por otros.....	33
2.3.3.	Stresores grupales o colectivos.....	34
2.3.3.1.	Falta de cohesión en el grupo.....	34
2.3.3.2.	Apoyo inadecuado del grupo.....	35
2.3.3.3.	Conflictos intra e intergrupales.....	35
2.3.4.	Stresores organizacionales.....	36
2.3.4.1.	Clima organizacional.....	37
2.3.4.2.	Territorio de la organización.....	37
2.3.4.3.	Características del trabajo.....	37
2.3.4.4.	Tecnología.....	37
2.3.5.	Stresores extraorganizacionales.....	38
2.3.5.1.	Familia.....	38
2.3.5.2.	Reubicación.....	39
2.3.5.3.	Económico y financiero.....	39
2.3.5.4.	Raza y clase.....	40
2.4.	Enfoque médico del strés.....	40

2.5.	Modelos existentes del estrés.....	42
2.5.1.	Modelo Bioquímico.....	42
2.5.2.	Modelo Psicosomático.....	42
2.5.3.	Modelo de Adaptación.....	42
2.5.4.	Modelo de Ambiente Social.....	43
2.6.	Modelo integral del estrés y del trabajo.....	43

CAPITULO 3

MARCO LEGISLATIVO DEL STRESS Y DEL TRABAJO

3.1.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	46
3.2.	Ley Federal del Trabajo de 1970.....	50
3.3.	Ley del Seguro Social de 1995.....	57
3.3.1.	Riesgos de Enfermedades de Trabajo.....	59
3.4.	Ley General de Salud de 1991.....	61
3.4.1.	Promoción de la Salud.....	62
3.4.2.	Salud Ocupacional.....	64
3.4.3.	Prevención y Control de Enfermedades y accidentes.....	66
3.4.4.	Accidentes.....	67
3.5.	Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1995.....	69
3.5.1.	Condiciones de seguridad e higiene en edificios y locales de trabajo.....	71
3.5.2.	Condiciones del ambiente laboral.....	71

CAPITULO 4

PROPUESTAS PARA CONTROLAR EL STRESS EN EL AMBITO LABORAL

4.1.	Diferencias individuales entre el estrés y trabajo.....	74
4.1.1.	Edad.....	75
4.1.2.	Educación.....	76
4.1.3.	Ocupación.....	76
4.1.4.	Ajuste ocupacional.....	77
4.1.5.	Sexo.....	77
4.1.6.	Horario de trabajo.....	78
4.1.7.	Ejercicio.....	79
4.2.	Strés y Desempeño.....	79
4.3.	Strés y Motivación.....	81
4.4.	Manejo del Strés.....	81
4.5.	Propuesta para reducir el estrés en las organizaciones laborales.....	84
4.6.	Medidas para reducir los stresores del medio ambiente físico laboral.....	85
4.6.1.	Protección para los ojos.....	86
4.6.2.	Ruido.....	87
4.6.3.	Cascos.....	87
4.6.4.	Guantes.....	87
4.6.5.	Protección al cuerpo.....	88
4.7.	Técnicas para reducir el estrés laboral a nivel individual.....	88
4.7.1.	Ejercicio físico.....	88
4.7.1.1.	Tomar asuntos con menos tensión.....	89
4.7.1.2.	Vida sin aceleración.....	89
4.7.1.3.	Rescatar los valores humanos.....	90
4.8.	Diversas técnicas para la reducción del estrés.....	90

4.81.	Meditación.....	91
4.8.2.	Biorretroalimentación.....	91
4.9.	Técnicas para reducir el estrés laboral a nivel grupal.....	92
4.9.1.	Conflictos entre el personal.....	93
4.9.2.	Asesoramiento.....	94
4.9.3.	Delegación.....	94
4.10.	Medidas para reducir el estrés laboral.....	95
4.10.1.	Técnicas en relajación en el trabajador.....	96
4.10.1.1.	Duración y horario del trabajo.....	96
4.10.1.2.	Periodo de descanso.....	96
4.10.1.3.	Métodos para hacer el trabajo.....	97
4.10.1.4.	Selección de personal.....	97
4.10.1.5.	Estructura de capacitación.....	98
4.10.2.	Clima organizacional.....	98
CONCLUSIONES.....		104
BIBLIOGRAFIA.....		106

INTRODUCCION

Todos nosotros como seres humanos nos encontramos constantemente sometidos a tensiones que entrañan un desequilibrio biológico contra el cual el organismo reacciona, conocido comunmente como estrés, originado por presiones o alteraciones y prisas en la vida actual.

El estrés es una reacción natural del cuerpo humano a la adaptación de situaciones cotidianas, sorpresivas e inesperadas, que causa graves daños y que está muy generalizado en la vida del hombre moderno, incrementándose día a día conforme avanza la tecnología, ya que la mayoría de la gente pasa la tercera parte de su vida en el trabajo.

Todo trabajador es vulnerable al estrés, ya que trabaja bajo presión de plazos y enfrenta difíciles problemas; y puede ser un extremo desagradable y destructivo, ocasionando el ausentismo, retardos, decisiones deficientes, incrementando el índice de accidentes y enfermedades sin importar el puesto, sitio de trabajo o el nivel jerárquico.

La influencia del estrés caracterizado por ansiedad, afectará la organización de la fuerza de trabajo y también la producción del mismo, en virtud de que dicho estado funcione como factor adoptativo y regulador de nuestras actividades durante el desarrollo de nuestra vida, y específicamente, en el ambiente laboral; a pesar de los intentos por estudiar el estrés, todavía existen muchas lagunas en nuestro conocimiento sobre la relación entre el estrés y trabajo.

En relación del estrés con la seguridad del trabajo, debe de hacerse conciencia para evitar los riesgos de trabajo, considerando que tiene

supremacía el valor de la vida y la protección de la salud del trabajador, siguiendo los contextos jurídicos que se apoya en las leyes fundamentales como son: La Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, Ley General de Salud, Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y el Reglamento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Trataremos en esta tesis de exponer los perjuicios de tal situación, concluyendo en propuestas que consideramos necesarias para la protección del trabajador.

Para poder alcanzar ese fin y tener una mejor comprensión del tema, hemos dividido el presente trabajo en cuatro capítulos.

El primer capítulo contiene el análisis de diversos conceptos básicos y esenciales para unificar criterios, con una breve explicación de los mismos.

En el segundo, nos referiremos al estrés laboral y los diferentes tipos de stressores que afectan a los empresarios en sus beneficios económicos y su producción, asimismo los riesgos que puede ocasionarle al trabajador, propiciando con ello la disminución de sus ingresos.

En el capítulo tercero es un extracto del marco de la salud en el trabajo comprendido en algunas de nuestras leyes, comenzando por la Constitución y finalizando con el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que son los que van más a lo específico sobre el tema.

En el cuarto y último capítulo, aludiremos sobre los factores negativos por el estrés en el medio ambiente laboral y sus consecuencias que recaen en el trabajador, tratando de dar soluciones y propuestas de prevención.

CAPITULO I

GENERALIDADES

En este capítulo encontraremos en su contenido el análisis de diversos conceptos básicos y esenciales para unificar criterios, con un breve comentario de los mismos, que nos ayudará a ubicarnos en el ámbito del tema.

1.1. Trabajo.

La aparición del trabajo en la vida del ser humano es una consecuencia derivada del medio en el cual se desarrolla y de su propia naturaleza; ya que se ve obligado a la ejecución de tareas que tienen por objeto, procurarse los alimentos indispensables para su subsistencia o allegarse de aquellos instrumentos necesarios para su defensa.

La lucha por la supervivencia ha obligado al ser humano desde tiempos muy remotos a trabajar, convirtiéndose en una calidad inherente a la esencia humana, como lo comenta el profesor Dávalos, "el trabajo consciente distingue al hombre del resto de las criaturas vivientes, con su trabajo, el hombre domina y transforma el universo".¹

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto, algunos autores señalan que proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, otros encuentran su raíz en la palabra *laborare* o *labraré*, que quiere decir laborar, y otros más ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego *thilbo*, que denota apretar, oprimir o afligir.

¹ DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México. 1992. p. 5.

El diccionario de la Real Academia Española, define al trabajo como "el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza."²

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 8o. párrafo segundo, define al trabajo como "toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio."

El trabajo supone una actividad humana y que tiende a la obtención de un provecho o la creación de satisfactores; solamente el hombre es capaz de trabajar y es una de las características que lo distinguen de los seres vivos, ya que el trabajo está adherido a la propia naturaleza humana.

El artículo 3o. de la misma ley, retoma este principio al establecer que "el trabajo es un derecho y un deber social, y no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo preste y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Analizando este artículo, podemos reflexionar en que la sociedad nos impone deberes y obligaciones y nos otorga derechos; el deber es trabajar en algo útil o productivo pero honesto, y el derecho es que se le brindan al hombre las condiciones de vida que le permitan trabajar.

1.2. Derecho del Trabajo.

Es una disciplina de reciente creación, cuyo desarrollo corresponde a la evolución social alcanzada en la época contemporánea, debido al abuso de capital por el trabajo y no así a las relaciones entre trabajadores y patrones.

² DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México, 1992, p. 3.

El derecho del trabajo es de carácter proteccionista respecto del trabajador, por lo que también se le ha llamado "derecho de clases". Debido a una continua evolución sobre dicha disciplina, algunos tratadistas no han logrado ponerse de acuerdo sobre su definición, pero si se basan en que el derecho del trabajo es un derecho social, por tanto es importante regular o equilibrar las relaciones entre trabajadores y patrones; cabe mencionar que el derecho del trabajo tiene dos aspectos importantes:

1. El de comprender las normas de protección al trabajo.
2. Las normas de protección al trabajador

Para Alberto Trueba Urbina, el derecho del trabajo es "el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico; socializar la vida humana".³

Estamos de acuerdo con esta definición porque las instituciones tienen la obligación de defender o ayudar a todos los que viven de sus esfuerzos y éstos son los trabajadores, teniendo una justicia social que permita la elevación de los niveles de vida a través de su existencia y de su familia.

Por su parte, Mario de la Cueva señala que el derecho del trabajo "es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".⁴

Pensamos que el fin inmediato de esta definición es la protección de la clase trabajadora, ya que se omite el mencionar al patrón, pero

³ Ibidem.p. 40.

⁴ Ibidem. p. 41

recordemos los derechos del patrón, también los menciona la legislación laboral.

Cualquier definición que se dé del derecho del trabajo, necesariamente tendrá que comprender la regulación de las relaciones entre patrones y trabajadores, por ser precisamente los factores de la producción sobre la cual descansa toda sociedad.

El derecho del trabajo es el resultado de un hecho eminentemente social, o sea que es la consecuencia de todos los acontecimientos sociales, políticos y económicos que fueron determinantes en el proceso histórico de nuestro país; por lo cual se ha obligado al Estado moderno, a otorgar mayor protección y amparo al trabajador.

1.3. Relación de Trabajo.

Es un vínculo jurídico que se establece entre el patrón y el trabajador como consecuencia de la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

Así, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, establece por relación de trabajo "cualquiera que sea el acto que le dé origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Cabe comentar de esta definición si existe trabajo, subsiste una relación de trabajo, por lo tanto necesariamente debe existir una persona que lo presta y otra que lo recibe, estableciéndose entre ambos una relación. Así lo conforma el artículo 21 de la Ley de nuestra materia, al establecer una presunción de la existencia del contrato y la relación de trabajo entre quien presta y quien recibe un trabajo personal.

Mario de la Cueva establece que la "relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales de los Contratos Colectivos y Contratos-Ley y de sus normas supletorias. La prestación del servicio proviene inmediatamente de un acto de voluntad del activo, pero los efectos que se producen emanan fundamentalmente de la ley, indicativo del que se desprende la nota esencial, donde hay una prestación de trabajo subordinado, existe una relación de trabajo a la que se aplicará dicho Estatuto Laboral".⁵

Consideramos que dichos conceptos presentan un grave problema de la aprobación en la expresión "cualquiera que sea el acto que le dé origen", ya que también puede dar lugar a actos ilícitos para pretender formar una relación de trabajo, con lo cual se viola la garantía de: Libertad de Trabajo, consagrado en el artículo 5o. de nuestra Carta Magna. "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos".

Consideramos que debe entenderse por relación de trabajo cualquiera que sea el acto lícito que le dé origen, sea o no formal, la prestación de un trabajo subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

En nuestra opinión, cabe afirmar que basta el simple hecho de la realización de algún trabajo por el activo para el patrón y así presumirse la existencia del contrato, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y se originan obligaciones para ambos, sin importar que estas provengan de un contrato por escrito o el

⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Decimosegunda edición. Porrúa. México, 1990. p. 187.

simple acuerdo de voluntades, deduciéndose así que la relación de trabajo tiene los siguientes elementos:

1. La prestación de un servicio.
2. Debe ser personal y subordinado.
3. A cambio de una retribución.

Y sin éstos, se puede decir que dicha relación no existe.

1.3.1. Contrato de Trabajo.

La Ley Laboral establece una similitud entre la relación de trabajo y contrato de trabajo, al señalar que ambas instituciones producen los mismos efectos, presumiendo la existencia de uno o de otra, entre quien presta un trabajo personal y quien lo recibe. Así, el artículo 20 de nuestra Ley Laboral lo determina "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo al que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado, producen los mismos efectos.

Nosotros pensamos que dichas definiciones al mencionar "mediante el pago de un salario", puede ser que el pago sea en un tiempo impreciso a diferencia que mencionara: "a cambio del pago de un salario", esto

denomina inmediatez o prontitud, asimismo, cabe mencionar que aún cuando la ley otorga los mismos derechos a la relación y al contrato de trabajo, no son los mismos, en razón de que puede haber relación sin contrato, pero no contrato sin relación, y ésta dá vida al contrato de trabajo.

El contrato de trabajo "es la relación voluntariamente establecida entre un trabajador o asalariado y un empleador o empresario, en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios retribuidos al empleador por cuenta de éste y dentro del ámbito de su organización y dirección".⁶

Mucho se ha escrito sobre el esclarecimiento de que si debe o no considerarse que exista verdaderamente un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón y si realmente puede aplicarse el principio de autonomía de la voluntad en materia Laboral.

Podemos señalar que en materia laboral no es imposible que exista un acuerdo previo de voluntades entre el trabajador y patrón al iniciar una relación de trabajo, -como acto que le dé origen-, ya que nuestra Constitución establece que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin contar con su consentimiento"; pero en el Derecho del Trabajo no se puede aplicar íntegramente el principio de la autonomía de voluntades, porque es evidente la desigualdad de las partes, siendo entonces necesaria la protección legal del más débil a un auténtico equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Luego entonces, no se trata de dos individuos con iguales facultades y condiciones, que puedan contratar libremente. Sin embargo, es indiscutible que "el trabajador sigue siendo un hombre libre que debe expresar su consentimiento de vincularse con un patrón"⁷, pero también es incuestionable que el trabajador, dadas sus condiciones económicas

⁶ RIBO DURÁN, Luis. Diccionario de Derecho. Bosch. España. 1987. p. 148.

⁷ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima octava edición. Porrúa. México 1994. p. 31.

generales, puede ser fácilmente manipulado por el patrón si no existieran limitaciones al principio de la autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo.

El concepto de contrato de trabajo a partir de la Constitución de 1917, fue un contrato evolucionado, en el que sin haber sido modificada su denominación, no es ya propiamente un contrato en el que imperan los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad.

Y uniéndonos al comentario de los profesores Trueba Urbina y Trueba Barrera, estamos de acuerdo en que, "el contrato de trabajo es un *genies novum* regido por normas laborales de carácter social distintas del derecho de las obligaciones de la legislación civil".⁵

Debemos aclarar que, no obstante que la Ley conserva el término contrato, este no tiene vinculación con la idea de un contrato civil. Ya que en materia laboral es considerado como uno de los posibles actos generadores de una relación de trabajo y es ésta, el punto de partida de la aplicación de las normas protectoras del trabajo.

En cualquier caso si no existiera un contrato firmado, el trabajador estaría de igual forma bajo la protección de la ley, ya que la Constitución y la ley no protegen la voluntad de las partes; sino protegen el trabajo realizado por la persona.

La ley no protege el acuerdo de voluntades que actualmente existe en materia laboral, ya que por encima de esas voluntades se encuentran sus disposiciones, sino que es la prestación de un trabajo la que quedará sometida automáticamente al estatuto laboral.

1.4. Sujetos de la Relación de Trabajo.

⁵ Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima sexta edición. Porrúa. México 1996. p. 3^o.

A quienes intervienen en dicha relación, se ha denominado de distintas formas a través del tiempo: el dador y el tomador de trabajo, el empleado y el empleador, el asalariado y el empresario o el trabajador y el patrón. Estos últimos términos, son los más comunes en la actualidad.

A continuación definiremos la figura de cada uno de ellos, como partes medulares de nuestra disciplina.

1.4.1. Patrón.

Es un término que deriva del latín "pater onus" que significa carga o cargo del padre; dicha raíz etimológica proviene de una supuesta protección, que con el tiempo se ha ido desvirtuando y que actualmente se conceptualiza como opresor de la clase trabajadora.

El artículo 4o. de la Ley de 1931, señalaba que el patrón era toda persona física o jurídica, que empleara el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo.

Nuestra ley vigente en su artículo 10 establece, "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", añadiendo un párrafo en el que dispone "si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".

El doctor José Dávalos lo define como "la persona que recibe los servicios de un trabajador".⁹ Siendo éste un concepto sencillo pero que emplea el término genérico de persona, del cual podemos desprender que puede ser física o moral, que recibe los servicios de un trabajador.

⁹ DAVALOS MORALES, José. *Derecho del Trabajo*. Op. cit.p. 97.

Para Manuel García Alonso "es toda persona natural jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".¹⁰

Consideramos que la definición anterior es la más correcta al considerar al patrón como persona natural jurídica y no física o moral como la mayoría de los documentos en la materia la conceptualizan, aunque para la legislación laboral es indistinto, en lo restante, estamos de acuerdo, toda vez que de una manera general contiene los elementos que persigue la figura que nos ocupa.

Pozzo, define al patrón como aquel que se beneficia con el trabajo que le prestan otras personas en forma retribuida y subordinada; por lo que el empleador "es aquel que tiene directa o indirectamente el poder de disposición de las actividades de los empleados que trabajan a su servicio y que es en definitiva, el beneficiario de la prestación laboral y, por consiguiente, se encuentra obligado al cumplimiento de todas las obligaciones que surgen de la relación de trabajo".¹¹

Al analizar estas definiciones, podemos desprender que el patrón es la persona física o moral que obtiene un beneficio bajo la dirección u orden para una o unas actividades laborales y que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, dando una retribución a éste.

1.4.2. Trabajador.

Es la figura que se encuentra en contraposición a la del patrón.

¹⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima edición. Trillas. México 1992.

p. 84.

¹¹ POZZO, Juan. Derecho del Trabajo. T.I. Editar Soc. Anova Editores. Argentina. 1948. p. 481.

La ley de 1931, definía al trabajador como "toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual, o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo", en tanto que la ley vigente en su artículo 8 la define como "persona física que presta a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado".

En la definición de 1931 no especifica que sólo el trabajador puede ser persona física y hace diferencia en el servicio material del intelectual, por tanto, en la ley vigente si hace mención que sólo puede ser persona física, pero no estamos de acuerdo al señalar que presta un trabajo, sino un servicio.

Por su parte, Roberto Muñoz define al trabajador como "la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal subordinado, lícito y remunerado".¹²

Guillermo Cabanellas concibe al trabajador como "la persona física que por contrato se obliga con la otra parte -patrón o empresario-, a prestar subordinado y con cierta continuidad, un servicio remunerado".¹³

El citado autor comenta en su definición que el trabajo debe tener continuidad en la prestación del servicio y que dicho servicio deberá de ser remunerado, refiriéndose a que la actividad debe de ser más o menos permanente y estable; y no así, eventual o transitoria; así mismo señala que la remuneración, es la contraprestación que deberá recaer a todo trabajo realizado, al que el patrón se encuentra obligado a través de un contrato.

Cabe afirmar que el trabajador solamente puede ser persona física, ya que es el único que puede realizar un servicio personal.

¹² MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Porrúa. México, 1983. p. 44.

¹³ CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. T.I. Omiba. Argentina. 1986. p. 352.

Comentando las diferentes definiciones de lo que es el trabajador, diremos que es aquella persona necesariamente física, que presta un trabajo personal; destacándose el término subordinación, es decir, pone su actividad laboral a disposición del patrón, sometiéndose así a la facultad de mando de éste.

Hoy en día, nuestro país atraviesa por una reducción en los presupuestos y en la creación de empleos; esto ha traído consigo severos recortes de personal, que ponen en peligro la estabilidad del trabajador, el cual puede convertirse en desempleado de la noche a la mañana.

1.5. Elementos de la Relación de Trabajo.

La relación de trabajo tiene los siguientes elementos, sin los cuales se puede decir que ésta no existe:

1. La prestación de un servicio.
2. Debe ser personal y subordinado.
3. A cambio de una retribución.

1.5.1. Subordinación.

"Por subordinación se entiende de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero a la prestación de un servicio, a cumplir sus

obligaciones y a las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa".¹⁴

En México se destacó la existencia de la subordinación como nota esencial de la relación laboral; de tal manera que no se podía considerar la existencia de la subordinación en aquellos casos en que la prestación remunerada del servicio no implicara el poder de mando y el deber de obediencia, dentro de los límites legales.

Los profesores Trueba Urbina y Trueba Barrera, consideran que el término de subordinación no caracteriza la relación de trabajo; ya que el propósito del artículo 123 de nuestra Constitución, es dejar aquel criterio absurdo y primitivo de creer que, el patrón era el amo y el trabajador un esclavo y por dicha circunstancia, carecía de cualquier derecho, estando a completa merced de su dueño.

El problema que suscita el empleo del término subordinación es un verdadero obstáculo en la realidad social laboral y que, al considerar el apartado "A" del artículo 123 de nuestra Carta Magna, que las leyes sobre el trabajo que expida el Congreso de la Unión, rigen entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo; hace necesaria la remisión a la Ley de la materia, para el esclarecimiento de dicho concepto y si dicha ley hace referencia en su definición a la palabra subordinación, resulta que todo aquel trabajador que no está subordinado a un patrón ejerza sobre él "un poder jurídico de mando, correlativo a un deber jurídico de obediencia por parte de quien presta el servicio",¹⁵ tiene el problema de la desprotección legal de todo trabajador autónomo e independiente, con las consecuencias que fácilmente puede deducirse.

En nuestra opinión, el Derecho del Trabajo conforme al artículo 123 Constitucional, y las Leyes Reglamentarias tienden a dignificar, proteger y

¹⁴ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T. II. Tercera Edición. Heliasta, Argentina 1989. p. 61.

¹⁵ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 21.

reivindicar a todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración sin necesidad de subordinación, abarcando a toda la clase trabajadora, subordinados o dependientes y a los autónomos.

1.5.2. Remuneración.

El salario es la obligación principal que tiene el patrón de pagar a su trabajador, además es la retribución que debe el trabajador obtener por la prestación de un servicio o servicios convenidos con el patrón. Por otro lado, el salario es el tributo que el trabajador considera como ingreso sagrado, no por el desgaste que paulatinamente va generando el servicio a través de su energía, sino por la prestación de dar a su familia el trato y el desarrollo digno que le merecen en su calidad de seres humanos.

De acuerdo al artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, establece su concepto diciendo "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Consideramos que el concepto señalado por la Ley al salario es incompleto, ya que es más apropiado el concepto del profesor Mario de la Cueva que afirma "el salario es la retribución que debe de percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humano, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa".¹⁶

Es notorio que el artículo 82 omite el contenido constitucional que reconoce el artículo 90 de la propia ley, ya que sólo establece un pago, sin mencionar al cual se refiera, porque si es menor al mínimo establecido, deja de ser salario.

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 297.

El artículo 85 de la Ley de la materia en su contenido señala que "el salario debe ser remunerado y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley".

1.6. Naturaleza del estrés.

Se dió por la investigación de un pequeño pueblo llamado Roseto, situado en la parte centro-oriental del Estado de Pensylvania, donde se estudió algunas comunidades circunvecinas durante las dos últimas décadas.

La historia de Roseto provee de un ejemplo vivido del acelerado desarrollo del estrés en la vida moderna, y de sus graves consecuencias.

El trabajo en Roseto era estable, y el nivel de desempleo bajo; prácticamente todos los habitantes trabajaban en el pueblo, no había autopistas, tráfico, ni un sistema de transporte. Así era a principios de la década de los sesenta. Todo esto cambió en los años setenta, cuando retorna la investigación, el panorama había cambiado en forma significativa.

La modernización había entrado y con esto muchos hombres eran transportados para trabajar en otros lugares, entre los trabajadores había una novedosa preocupación por progresar. Por primera vez, el estrés constituía un elemento en la vida de los pobladores, en forma de cambio de valores, variación de hábitos de trabajo, incrementándose el ritmo de vida, pérdida de fuentes de apoyo, tráfico, autopistas, que se manifestaban en el debilitamiento de los vínculos familiares, cívicos y de trabajo.

Muchos de los cambios y de las fuentes del estrés se relacionan con nuestros empleos, nuestras profesiones y con las organizaciones

(instituciones, empresas), en las cuales pasamos gran parte del tiempo de nuestra vida.

1.6.1. Evolución del concepto del estrés.

La propia palabra del estrés surge antes del inicio de la historia, pero el concepto empezó a cobrar interés antes de que el término se aplicara para denotarlo.

Stress deriva del griego *stringere*, que significa provocar tensión; dicha palabra fue usada por primera vez alrededor del siglo XIV, durante muchos años se han empleado numerosas variantes de la palabra como: stress, stresse, strest, estres e inclusive straisse.

Es difícil establecer el origen del concepto de stress; hasta mediados del siglo XIX, el fisiólogo francés Claude Bernard sugirió que al someter al individuo a stress por los cambios externos del ambiente pueden perturbar al organismo.

Walter Cannon, fisiólogo estadounidense, adoptó el término stress definiéndolo como aquellas reacciones que pueden provocar debilitamiento de los mecanismos homeostáticos (desequilibrio interno en situaciones de emergencia que pueden ser desarrolladas por el mismo organismo).

Hans Selye, endocrinólogo de la Universidad de Montreal, a quien frecuentemente se le conoce como "el padre del concepto del stress", sus investigaciones constituyeron las primeras aportaciones al estudio del stress y sentaron las bases para llevar a cabo investigaciones aún en la actualidad. Selye empezó a usar el término stress para referirse a las fuerzas externas que actúan sobre el organismo, el desgaste y al deterioro que en éste ocasiona la vida.

1.7. Concepto de estrés.

La palabra estrés es la más imprecisa de vocabulario científico, ya que tiene una gran variedad de significados, contando también con 3 diferentes categorías:

1. Basadas en estímulos.
2. Las fundamentales en las respuestas.
3. Las centradas en estímulo - respuesta.

"El estrés es la fuerza o el estímulo que actúa sobre el individuo y que dá lugar a una respuesta de tensión o presión en sentido físico, de deformación".¹⁷

Para el Dr. Díez Benavides, estrés "es tan sólo una carga física, emocional y mental, como respuesta global del organismo al cansancio y fatiga, o a hábitos emocionales negativos; si no se comprende esto y se le pone alto, encierra a las personas en un determinismo fatal de derrota, pesimismo y desesperación permanentes, o de alteraciones psicósomáticas".¹⁸

De La Poza señala "estrés es una enfermedad de las civilizaciones modernas, muy relacionado con el sistema nervioso central ... se define el esfuerzo que hace el hombre actual y, posiblemente, el pasado con otro tipo de vida, para adaptarse a la agitación que las circunstancias de la vida someten... pero, sobre todo, influye la dosis de angustias y tensión que cada uno de nosotros tiene ante las cosas".¹⁹

¹⁷ IVANCEVICH, John y Michel Matterson. Stress y Trabajo. Trillas Segunda Edición. México. 1989.p.20.

¹⁸ DIEZ BENAVIDES, Mariano. "Manejo del Stress". Alpe. México. 1993. p. 6.

¹⁹ DE LA POZA, José Ma. Seguridad e Higiene Profesional. Paraninfo. España. 1990. p. 64.

Consideramos que al mencionar el autor que es una enfermedad de las civilizaciones modernas, esto es porque nos encontramos en un momento histórico, donde la alta competitividad comercial, el desarrollo tecnológico desmesurado, la crisis económica y social, resultan un conjunto de factores que contribuyen o influyen a que todo individuo presente tensión o angustia que suscita cambios en su medio interno.

"En biología se llama estrés a la reacción del organismo a cualquier modificación o cambio, que el organismo intenta hacer desaparecer".²⁰

"Estrés es la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un individuo ante un stresor ambiental, y es consecuencia de la influencia recíproca de los estímulos ambientales y la respuesta del temperamento propio del ser humano".²¹

"El concepto tradicional de estrés se ha ampliado en términos de casualidad, a los problemas de tensión que el hombre sufre más que todo, por conflictos que plantea la vida cotidiana, y que cada vez más se reconoce la relación que existe entre el estrés y el padecer alguna enfermedad".²²

Así nosotros consideramos que el estrés es la respuesta no explicable del cuerpo humano a cualquier situación ambiental o circunstancial a que se le somete, causando alteraciones del sistema nervioso, alta presión arterial, úlcera, colitis, diabetes, ataques cardiacos, asimismo alterando el estado psicológico del individuo.

El estrés en la vida social del hombre es una constante de alarma y de defensa que puede tener efectos favorables o desfavorables, según las circunstancias, y trata de mantener una situación de existencia equilibrada del organismo viva con el ambiente.

²⁰ SAN MARTIN, Hernán. Salud y Enfermedad. Cuarta Edición. Ediciones Científicas. La Prensa Médica.

²¹ IVANCEVICH. Estrés y Trabajo. Op. cit. p. 22.

²² MARTINEZ CORTES, Fernando. Et. al. La Salud en el Trabajo. IMSS. México. 1988. p. 265.

El medio ambiente de trabajo, es considerado cada vez más como un grupo de factores interdependientes que actúa sobre el trabajador, y así muchos estudios confirman que la salud física pelagra cuando el medio de trabajo deshumaniza a la persona por combinación de fuentes que exponen a los trabajadores a riesgos físicos y mentales.

1.8. Efectos del Strés.

El contacto del individuo con el stresor puede producir diversos y numerosos efectos o consecuencias por el strés, ya sean positivas como el estimular la creatividad o incrementar la autoestima en la gente, y otras negativas como el desequilibrio mental y resultar potencialmente peligroso para la salud del ser humano.

1.8.1. Efectos Fisiológicos.

La reacción de strés provoca por principio el aumento de sustancias en la sangre, elevando la concentración y facilitando así la aparición de diabetes mellitus, funcionamiento inadecuado del hígado, provocando elevación de grasas, la arteriosclerosis y enfermedades cardíacas e infartos.

Los sentidos se agudizan y el desempeño mental mejora, pero si esto se prolonga demasiado, tales efectos se invierten y disminuyen las respuestas sensoriales y mentales. Si la aceleración del metabolismo continúa por mucho tiempo, produce agotamiento, pérdida de peso y por último el colapso físico e inclusive la muerte.

Otros efectos producen: sequedad en la boca, escalofríos, dolores de cabeza, sensación de opresión en el pecho, diarrea, hiperacidez estomacal, úlceras gástricas, efectos en la piel, caída de pelo, etc.

Como podemos apreciar, dichos efectos alteran la vida del ser humano y sus funciones orgánicas.

1.8.2. Efectos cognoscitivos.

El individuo al enfrentarse constantemente a una serie de exigencias externas que comienzan a elevarse más allá de sus posibilidades normales de manejo, éste desarrolla ciertas alteraciones como son:

Decremento del período de concentración y atención (mayor distracción).

Deterioro de la memoria a corto o largo plazo, así como dificultad pra organizar o planificar proyectos completos.

Incapacidad para tomar decisiones de alto riesgo.

Se recurre constantemente a la fantasía, alejándose de las soluciones reales a los problemas.

Deterioro en la capacidad de organización.

Aumento de frecuencia de errores y toma de decisiones incorrectas.

Aumento de delirios y de los trastornos del pensamiento.

Entre otros, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental.

1.8.3. Efectos Emocionales.

Son causados por la turbación del ánimo.

La percepción de un medio ambiente hostil, la impotencia, la frustración y el afrontamiento activo pero infructífero para poder controlar el estrés, van forzando al individuo a una serie de respuestas emocionales que agudizan los conflictos ya existentes en él, además que actúan como bloqueo para poder enfrentar otras condiciones ambientales, entre las que podemos mencionar:

Aumenta la tensión física y psicológica, disminuyendo así, la capacidad para relajarse y detener la preocupación y la ansiedad.

Pérdida repentina de la autoestima y del interés general de diversos asuntos.

Se intensifican los problemas de personalidad existentes, empeora la depresión y la ansiedad.

Aparecen cambios de la personalidad (rasgos) y enfermedades sin causas justificables.

1.8.4. Efectos Conductuales Generales.

Existen cambios de conducta derivadas del estrés de carácter diverso, donde el exceso de tensión, junto con las exigencias externas pueden manifestar:

Ausentismo por medio de las enfermedades reales o de excusas inventadas, ocasionando retardos o faltas al trabajo.

Disminución del interés y del ánimo en general.

Aparecen patrones de conducta excéntricos, exageraciones e indiferencias inapropiadas.

Pueden aparecer amenazas de suicidio.

1.8.5. Efectos Organizacionales.

Existen condiciones laborales que resultan ser stresantes para el individuo, quien puede manifestarlo en algunas de las siguientes situaciones:

Conflictos generados de las malas dinámicas interpersonales y de los grupos de trabajo.

Relaciones laborales pobres, indisposición para el cambio, poca cooperación, conformismo e indisciplina.

Baja productividad por cansancio, tensión, disgusto.

Ausentismo o retardos constantes.

Elevación de accidentes de trabajo por causas humanas.

Insatisfacción laboral.

El estrés es una reacción no específica del cuerpo humano, provocado por alteraciones o tensiones del medio ambiente que lo rodea, y si éste se presenta en el trabajo, se puede considerar como estrés de trabajo o laboral.

El estrés laboral debe de considerarse como una casual que puede ocasionar o acrecentar el índice de enfermedades y accidentes de trabajo.

CAPITULO 2

MARCO TEORICO DEL STRESS

En este capítulo hablaremos sobre el estrés laboral y los diferentes tipos de estresores que afectan a los empresarios en sus beneficios económicos y su producción; asimismo a los trabajadores, provocándoles riesgos o accidentes de trabajo, ocasionando con ello la disminución de sus ingresos.

2.1 Strés Laboral.

Como mencionamos en el capítulo anterior, el estrés es la reacción no específica del organismo a toda demanda que se ejerce sobre él.

El individuo como integrante de una sociedad, dedica buena parte de su tiempo a su trabajo y este mismo los puede enfrentar a nuevas condiciones ambientales, en donde los riesgos existentes podrían ocasionar un accidente o una enfermedad de trabajo.

El estrés laboral puede ser contagioso, causando a otros trabajadores: ansiedad, presiones, nervios o temores que reflejan algunos de sus compañeros, influyendo en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral.

Los trabajadores al estar constantemente sometidos al estrés, llega el momento en que su cuerpo no puede controlarlo y desencadena enfermedades o aumenta las ya existentes y puede llegar a causarle hasta la muerte.

La fatiga laboral ocasionada por el estrés, se presenta cuando los trabajadores muestran agotamiento emocional, apatía ante su trabajo y se sienten incapaces de alcanzar sus metas, ya que tienden más a quejarse o atribuir sus errores a otros y mostrarse muy irritables.

Todo cambio provoca estrés, ya que exige adaptación por parte de los trabajadores al trabajo, ocupación o actividad desempeñada, porque influyen numerosos y poderosos factores que pueden acrecentar la sensación del estrés.

Aunque la meta positiva es la reducción de estrés laboral, se tiene que llevar a cabo la motivación del trabajador, cualquiera que sea su jerarquía o puesto para lograr controlar o animar las causas del estrés.

2.2 Condiciones Laborales Inductoras del Estrés.

El psicólogo Humphrey señala que muchas condiciones relacionadas con el estrés, tienen su origen en el trabajo, y es bien sabido que algunas actividades desarrolladas en el trabajo, son altamente estresantes, tendientes a tener una gran incidencia de accidentes o enfermedades, mientras otras actividades son consideradas relativamente libres de estrés.

Enseguida ejemplificaremos algunos factores que inducen al trabajador al estrés.

1. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos o materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad y en buen estado; Artículo 132, Fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

Por tanto, una situación contraria puede provocar un estado de estrés no deseable en el trabajador.

2. El lugar donde se presta el trabajo deberá ser adecuado, ya que una mala iluminación, calor excesivo, temperatura inadecuada, espacio reducido, etc., son factores que provocan tensión (estrés).

3. Presión de tiempo: aunque existan actividades que se deben desempeñar a cierto ritmo y precisión, es importante que exista una selección previa para dichos puestos, así se evitará que el trabajador esté en tensión constante o proporcionarle capacitación y adiestramiento.

4. La actitud del patrón que debe tener ante sus trabajadores (Artículo 132 Fracción VI, Ley Federal del Trabajo); que a la letra dice: "Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra". El patrón debe tener una actitud positiva ante los trabajadores para lograr la mayor eficiencia y satisfacción laboral mutua.

5. Una buena organización en general de una empresa, fábrica o industria en lo referente a las fechas de pago, distribución y organización de los departamentos o áreas, asignación de las actividades, distribución del personal, así como cuestiones administrativas. A fin de proporcionar al trabajador agilidad en sus trámites con la empresa y sus actividades laborales.

Como se puede observar, algunos ejemplos de estrés laboral inciden en la vida no profesional de la persona, que a su vez afecta negativamente

en el desempeño en el trabajo y provoca incluso mayor estrés relacionado con éste.

2.3 Clasificación de Stresores.

A continuación describiremos los principales stresores que afectan a los trabajadores en el ámbito laboral, de los cuales algunos de ellos no tienen su origen precisamente en el desarrollo de sus funciones que conforman el puesto de trabajo, pero pueden constituir la raíz de los problemas en el desempeño y las dificultades en el trabajo.

2.3.1 Stresores en el ambiente laboral.

En el medio ambiente de trabajo, se han reconocido una serie de factores psicosociales sumamente negativos y que están vinculados con la salud como son: la sobrecarga de trabajo, la falta de control, el conflicto ante autoridades, la desigualdad del salario, la falta de medidas de seguridad en el trabajo, los problemas en las relaciones laborales, la inseguridad en el empleo, la mala utilización de habilidades, el trabajo por turnos, el peligro físico, la insatisfacción laboral, etc. En cierto sentido todos los stresores son ambientales.

Troch menciona que "cuando la función atribuída al trabajador es ambigua por falta de claridad del contenido de la tarea, cuando es contradictoria o hay oposición entre las diferentes exigencias del trabajo, cuando es conflictiva (conflictos de competencia), esta situación puede ser en sí causa principal del estrés".²³

²³ TROCH. Achim. El Estrés y la Personalidad. Biblioteca de Psicología 93, Herder. España. 1982. p. 123.

Las condiciones ambientales en el trabajo que causan más estrés son: el ruido, las vibraciones, las condiciones térmicas (temperatura), los agentes químicos y la iluminación.

Estos stressores ambientales suponen un conjunto de condiciones físicas en el lugar de trabajo y a las que está sometido el trabajador durante bastante tiempo y, en general, mientras está trabajando.

2.3.1.1 El Ruido.

El ruido tiene importancia práctica como influencia del ambiente sobre el trabajo cuando es más fuerte aparte de la intensidad, también es importante el aspecto de frecuencia. Los ruidos con elevadas frecuencias son más desagradables que los de las bajas, aunque la intensidad sea la misma.

Que el ruido resulte molesto y gravoso, depende también de que sea uniforme o discontinuo. Es más fácil habituarse a los ruidos uniformes, aunque la intensidad sea elevada, a que el ruido discontinuo es más molesto cuanto más pequeño sea su nivel; es mucho más molesto todavía cuando es absolutamente irregular y, por tanto, inesperado, debido a que tiene un efecto más estimulante sobre el sistema nervioso autónomo, considerándolo el causante de una amplia gama de mortalidad o agravar y provocar enfermedades mentales.

Fernando Martínez Cortés señala "los individuos que trabajan bajo condiciones ruidosas, tienen una gran variedad de trastornos; los estudios de poblaciones expuestas al ruido revelan mayor número de enfermedades. Entre el ruido y los disturbios mentales parece haber un nexo ... puede afectar también el desarrollo del cáncer... El estrés auditivo puede inducir conductas que propicien el consumo del tabaco, alcohol y

otras sustancias químicas, lo mismo que aumentar las posibilidades de riesgos de trabajo y propensión a múltiples enfermedades".²⁴

2.3.1.2 La iluminación.

El problema de la iluminación ha sido durante mucho tiempo el de la insuficiencia de luz, se ha comprobado que al mejorar la iluminación, sobre todo al aumentar la intensidad de la luz en el puesto de trabajo, se conseguía un aumento notable de la cantidad y calidad del rendimiento. Esto se debe a las mejores condiciones visuales, con mayor facilidad para reconocer el objeto de trabajo.

Si el área de trabajo está intensamente iluminada, la claridad del local debe ser relativamente grande, para que al cambiar de postura, no varíe mucho la adaptación del ojo, que al fijarse en el campo de trabajo visual vuelva a la posición anterior.

La iluminación inadecuada cuando el trabajador ejecuta sus actividades, puede originar desgaste físico prematuro y cansancio generalizado, dando como resultado un desempeño menor, mayor cantidad de tiempo invertido para conducir dichas actividades, y por tanto posible frustración.

Una de las causas más comunes de molestia, es la fatiga visual en la brillantez, en el campo de la visión.

2.3.1.3 La Temperatura.

²⁴ MARTINEZ CORTES, Fernando. *et. Al. Op. cit.* p. 10.

El calor excesivo es un stresor en potencia, con probabilidades de generar causas fisiológicas y psicológicas, particularmente para aquellos trabajadores cuyas actividades requieran gran esfuerzo físico; el estrés producido por el calor, dá como resultado mayor demanda de oxigenación, fatiga y aumenta significativamente la irritabilidad.

Así también el frío influye psicológicamente sobre los trabajadores, afectando los niveles de energía y posiblemente disminuyendo la motivación.

2.3.1.4 La Vibración.

La vibración se experimenta normalmente como consecuencia de operar una herramienta, como el taladro neumático, y es un stresor potencial más grande que el movimiento, ocasionando la aparición de músculos tensos, manos temblorosas o la aparición de un efecto a largo plazo.

2.3.1.5 El aire contaminado.

Muchas empresas o fábricas industriales, producen derivados que contaminan el aire ambiental en torno a la instalación productora; además de hacerlo durante la respiración, muchas sustancias pueden también entrar al cuerpo a través de la piel.

A medida que aumenta nuestro conocimiento de los posibles efectos de la exposición a contaminantes, tenemos mayor conciencia de esta situación. Este conocimiento se está convirtiendo en un stresor de importancia para algunos, ya que el trabajador puede experimentar estrés día a día precisamente porque sabe el peligro al que se expone, ya que el

bióxido de sulfuro es un desperdicio tóxico, producto de una gran variedad de procesos de fabricación, al igual que el monóxido de carbono, que constituye una amenaza especial para los individuos que trabajan en talleres mecánicos de autos, pasos a desnivel y muchos segmentos de la industria de la transportación.

2.3.2 Stresores Individuales.

Así como mencionamos en el inciso anterior que todos los stresores en cierto sentido pueden ser ambientales, de la misma forma todos los stresores pueden ser individuales, y es de suma importancia la forma en que nos afecta el estrés como individuos.

Como miembros de la sociedad nos encontramos expuestos a una gran variedad de personas, situaciones y sucesos que están asociados directamente al papel que desempeñamos o a las actividades con las que tenemos que cumplir dentro de una empresa. Los stresores son el resultado de las funciones realizadas en el trabajo, bajo fuentes de preocupación, ansiedad o frustración, existiendo una discrepancia entre los logros reales y los que se esperaban, orillando al trabajador a la reducción de la calidad y cantidad en el trabajo producido, aumento en la frecuencia de accidentes, la falta de disposición del trabajador para desempeñar ciertas actividades, conjuntamente con una tendencia creciente a cuestionar o desafiar decisiones administrativas previamente aceptadas.

Los principales stresores individuales son:

1. El rol conflictivo.
2. La ambigüedad en el rol.

3. La sobrecarga de trabajo.
4. La responsabilidad por otros.

2.3.2.1 Rol conflictivo.

Es cuando surge una situación en que dos o más jefes están dando órdenes contradictorias al trabajador; un jefe pide al trabajador que haga una actividad que está prohibida, por otra parte, ante quien es responsable el trabajador también existe conflicto entre los requisitos formales del rol, los propios deseos, metas o valores del individuo.

Estas situaciones podrían traer como consecuencia la disminución de la satisfacción en el trabajo, ansiedad, incidencias de enfermedades, la disminución de la calidad en las decisiones tomadas y la reducción de la creatividad.

2.3.2.2 Ambigüedad del rol.

Este stresor es una falta de claridad sobre la actividad que se está desempeñando, los objetivos del trabajo y el alcance de las responsabilidades en el trabajo individual, que experimenta todo trabajador al tener su primer trabajo, un ascenso, una transferencia, un nuevo jefe o un cambio de estructura en la empresa, estas situaciones ocasionan para algunos trabajadores insatisfacción con su trabajo, una mayor tensión relacionada con él mismo y niveles más bajos de motivación en el trabajo e intenciones expresas de abandonarlo.

La ambigüedad, provoca una respuesta al estrés que puede ser de naturaleza negativa y poco capaz de adaptarse, para tratar de eliminar o

reducir el estrés se deberá actualizar la descripción de los trabajos y mejores procedimientos de orientación.

2.3.2.3 Sobrecarga de trabajo.

Todo ser humano ha experimentado una sobrecarga de trabajo en algún momento de su vida y esta sobrecarga puede ser de dos tipos:

1. La cuantitativa es cuando los trabajadores perciben que tienen mucho trabajo que hacer, diferentes cosas que hacer, o poco tiempo para terminar el trabajo.

2. La cualitativa ocurre cuando los trabajadores sienten que carecen de la habilidad para efectuar su trabajo o que las normas de desempeño están muy altas, independientemente del tiempo que tengan.

Las condiciones de sobrecarga pueden conducir a problemas físicos, mentales y a problemas en el desempeño del trabajo, ocasionando deterioro de las relaciones interpersonales y la elevación de índices de accidentes.

2.3.2.4 La responsabilidad por otros.

Cualquier tipo de responsabilidad puede ser una carga para el trabajador, pero para algunos es mucho menos probable que la responsabilidad sea un estresor que para otros.

La responsabilidad por las actividades de la gente es un estresor mucho más potente que la responsabilidad por cosas.

La responsabilidad por personas contribuye al estrés relacionado con el trabajo, por lo menos en lo que respecta al personal administrativo, a los empleados de las gerencias e igualmente a los profesionistas y técnicos, particularmente en lo que se refiere a la necesidad de tomar decisiones interpersonales desagradables.

2.3.3 Stresores grupales o colectivos.

Antes de analizar los stresores grupales, organizacionales y extraorganizacionales, es necesario aclarar la composición de las organizaciones de trabajo.

Los grupos son un elemento importante en la estructura de cualquier empresa u organización y se integran por dos o más trabajadores que interactúan y comparten algunos valores y ciertas normas. Algunos grupos son los formales que son establecidos por la empresa para alcanzar metas específicas y al igual los puede disolver y los grupos informales que son aquellos en que los trabajadores interactúan dentro y fuera del trabajo.

La influencia del grupo produce el cumplimiento de sus miembros, da forma a las creencias, altera las percepciones preferenciales, actitudes y valores, aumenta la responsabilidad psicológica e incrementa el conocimiento del trabajo; no obstante la influencia del grupo puede crear estrés en el individuo, por falta de cohesión, por conflictos y por carencia de apoyo del grupo.

2.3.3.1 Falta de cohesión en el grupo.

La cercanía entre los miembros de un grupo y la tendencia a mantenerse unidos, se denomina cohesión; cabe señalar que la cohesión grupal puede ser un stresor positivo o negativo cuando se ve amenazado con el surgimiento de otros grupos similares, por tanto, si la cohesión es una característica valiosa, su ausencia podría originar una baja en la moral, un desempeño pobre en el trabajo y algunos cambios fisiológicos en los individuos.

2.3.3.2 Apoyo inadecuado del grupo.

Los efectos de los estímulos stresores en el trabajador se reducen cuando otros comparten el estrés; la simple convivencia con otros trabajadores y la capacidad de observar su conducta en momentos de estrés es una forma de apoyo grupal.

El apoyo grupal puede considerarse como un recurso con el que cuenta un individuo que está haciendo frente a una situación de estrés, no todos los trabajadores prefieren o valoran el apoyo grupal, porque algunos no experimentan la sensación de disminución de estrés por el apoyo emocional que le brindan los compañeros de trabajo.

2.3.3.3 Conflictos intra e intergrupales.

El conflicto y el estrés son comunes cuando coinciden individuos y grupos pequeños.

El conflicto intragrupal tiene tres categorías:

1. Conflicto de roles: es cuando las expectativas asociadas a dos o más posiciones ocupadas por un trabajador, son incompatibles entre sí.

2. Conflicto de asuntos: implica un desacuerdo entre los miembros de un grupo, en cuanto a la solución de un problema y puede ser causado por diferentes percepciones, niveles de experiencia, valores personales o fuentes de información.

3. Conflictos de interacción: se originan cuando los miembros de un grupo se culpan entre sí por un suceso.

Los conflictos intergrupales se dan cuando los grupos dependen de uno y otro para llevar a cabo sus funciones, además los grupos tienen a menudo metas que no pueden alcanzar simultáneamente; ambos tipos de conflictos pueden crear estrés en los trabajadores, dando como resultado reacciones conductuales y fisiológicas; creando una atmósfera de inconformidad para los trabajadores.

2.3.4 Stresores organizacionales.

La empresa como un todo contribuye al mejoramiento del desempeño laboral positivo. Su estructura administrativa y de dirección son bases complejas en las que se debe poner la mayor atención al desarrollar sus programas, planes. Los stresores a este nivel son difíciles de definir e identificar.

El problema central del tamaño y la complejidad en las organizaciones, es algo a lo que todos los trabajadores se enfrentan tarde o temprano; les es difícil describir la organización a la que pertenecen o relacionarse con ella. Es mucho más fácil identificarse con un grupo pequeño.

Hemos elegido algunos stresores que se asocian a una perspectiva global de trabajo.

2.3.4.1 Clima organizacional.

La interacción de personas, estructuras, política y metas, genera una atmósfera o clima.

El clima de la organización puede conducir a un sentido relajado de trabajo o puede generar un estilo muy tenso y orientado al estrés. El clima puede afectar a los trabajadores de diferente manera.

2.3.4.2 Territorio de la organización.

Muchas personas desarrollan un sentimiento de propiedad de su espacio personal (departamento, oficina, escritorio, mesa) en la organización; los hombres que trabajan en territorios ajenos experimentan estrés y tensión, planteando una amenaza para la salud.

2.3.4.3 Características del trabajo.

La organización debe poner mayor atención al desarrollo del trabajo, en el sentido de proporcionar capacitación y adiestramiento, tanto como lugares apropiados para el desempeño del mismo, y así aumentar el nivel de motivación y satisfacción. Tal vez los cambios en las características del trabajo sean lo suficientemente poderosas para influir positivamente en los cambios de conducta y no llegar al estrés.

2.3.4.4 Teconología.

La tecnología se refiere a las formas en que la organización transforma los recursos y otros insumos en productos deseables; las limitaciones tecnológicas en una organización pueden aumentar el número de estresores potenciales.

2.3.5 Stresores extraorganizacionales.

Este tipo de estresores son las acciones, las actitudes o los sucesos ajenos a la organización; podrían resultar stresantes para los trabajadores. Las actividades diarias de los trabajadores, generalmente incluyen el trabajo, la familia, la comunidad y las actividades sociales. Para muchos trabajadores los estresores extraorganizacionales provocan estrés en mayor medida que cualquier estresor de trabajo, grupal y organizacional; por tanto, es de importancia reconocer que dichos estresores existen, y que influyen en la conducta del trabajador dentro del trabajo.

De hecho, muchos de los sucesos que provocan estrés, ocurren fuera del lugar de trabajo.

Como a continuación señalaremos algunos.

2.3.5.1 La familia.

Los estresores en la familia no sólo varían en cuanto a la forma y la intensidad, sino que también en el grado de continuidad, mientras que algunos consisten de crisis breves, otros son períodos largos y colaboradores persistentes de las situaciones en conflicto.

Los estresores familiares, como el conflicto marital, divorcio, accidentes, matrimonios, miembro nuevo, viudez, rivalidad entre

hermanos, muerte, crianza de niños, son fuente de estrés que surgen dentro de la familia y pueden manifestarse en el trabajo.

El hogar está considerado como un santuario, en el que podemos ser nosotros mismos y relajarnos, esta desentortura y relajamiento puede ayudar a reducir el estrés de trabajo; sin embargo, el hogar es también un lugar donde la ira, hostilidad y la fatiga relacionados con el trabajo se vierten sobre amigos y familia, con ello un nuevo estrés.

El estrés estimulado en el hogar y que inicia la esposa, los niños o un problema con el vecino puede ser vertido en el ámbito laboral.

2.3.5.2 La reubicación.

La reubicación por ascenso o transferencia intensifica la dependencia emocional de la familia aumentando el estrés, la pérdida de amigos de la vieja comunidad, el adiestramiento en el puesto, la nueva rutina, las nuevas relaciones de trabajo y las nuevas condiciones de vida trastorna también las relaciones familiares y emocionales de todos los integrantes.

2.3.5.3 Stresores económicos y financieros.

La inflación, el progresivo y elevado costo de la vida, y las nuevas necesidades creadas producen un nivel de exigencia muy preocupante para los trabajadores; lo que hace la búsqueda es crear estrés a nuevos compromisos económicos.

La incapacidad percibida de ir al día económicamente ha llevado a mucha gente a buscar un segundo trabajo. El trabajo adicional brinda una

mayor cantidad de dinero, pero también puede ser un aumento en el estrés, más problemas familiares, y un menor desempeño en el trabajo principal de la persona.

2.3.5.4 Raza y clase.

La raza y la clase social son fuentes sociopsicológicas de estrés. Cuestiones como los ascensos en el trabajo y las oportunidades de buenos negocios son casi exclusivamente estresores de la clase media y alta.

Por lo que pensamos que no solo las condiciones de trabajo llevan a sentir el estrés ocasionado por la profesión, el régimen de la ambición, de la ansiedad, las necesidades económicas y del prestigio, entre otras cosas, hacen que los trabajadores sigan en el estrés alterando su rendimiento físico y mental.

2.4 Enfoque médico del estrés.

La función del médico consiste en evaluar las dolencias del paciente (trabajador), interpretar los síntomas, determinar los efectos que éstos han tenido, y cuáles podrían tener en el futuro, así como manejar el padecimiento de manera que pueda beneficiarlo.

El diagnóstico del estrés por parte del médico prácticamente se establece mediante conversaciones con el paciente. El médico reconoce el estrés excesivo a través de preguntas, de la observación de expresiones faciales, así como de sus movimientos corporales, y con la revisión del estado de salud físico en ese momento. Los médicos creen que los síntomas del estrés se presentan en una gran variedad de combinaciones.

A pesar de que los médicos de las más diversas especialidades tratan a pacientes con problemas de estrés, los psiquiatras y los exponentes de la medicina psicosomática son los más involucrados en su tratamiento, aún cuando sus teorías difieren, comparten la suposición de que los eventos desagradables de la vida (como el estrés) desempeñan un papel en el origen de la enfermedad o contribuyen a ésta.

Sin embargo los médicos opinan, por lo general, que el estudio del estrés requiere la secuencia médica tradicional que se sigue en los diagnósticos.

Strés	Reacción de la	Cambio estructural
Específico	persona o trabajador	(Patología)

El psiquiatra o el médico se basan en el diagnóstico para desentrañar los factores que contribuyen al estrés, utilizando algunas variables sociopsicológicas para analizar la relación estrés-trabajo y éstos son:

1. Condiciones sociales o de trabajo que provocan el estrés.
2. Percepciones individuales del estrés.
3. Respuestas individuales al estrés (fisiológicas, afectivas y conductuales).
4. Consecuencias duraderas del estrés percibido y respuestas a él.
5. Moderadores individuales y situacionales.

2.5 Modelos existentes del estrés.

Existen numerosos modelos médicos y conductuales que intentan explicar el estrés, a continuación mencionaremos algunos que dieron paso para llegar así al modelo integral del estrés.

2.5.1 Modelo bioquímico.

El Doctor Hans Selye desarrolló dicho modelo y lo relaciona con el análisis del estrés en los niveles fisiológicos y bioquímicos que afectan a todo el sistema o a la mayor parte de él; desafortunadamente este modelo por su terminología médica que emplea, no resulta aplicable para la relación estrés-trabajo.

2.5.2 Modelo psicossomático.

Este modelo se basa en la premisa de que las tensiones y el sobreesfuerzo que inciden en un sistema del cuerpo, tienen consecuencias patológicas en otros sistemas corporales.

El Doctor Dunbar no aplicó el modelo al vínculo estrés-trabajo, porque no constituyó un marco de referencia del que pueden surgir cursos de acción para el ámbito laboral.

2.5.3 Modelo de adaptación.

En dicho modelo se concibió el estrés como las respuestas de incomodidad manifestadas por los trabajadores en situaciones particulares

y muestra que, cuando el trabajador no se siente preparado para afrontar una situación, puede experimentar una aguda incomodidad. Este tipo de sentimientos puede traducirse en carencia de conocimientos y habilidades, incertidumbre ante la situación o rasgos personales de índole particular, como poca confianza en sí mismo. En general, quienes tienen habilidades y una preparación sólida, son más propensos a sentir confianza y a actuar con seguridad, que aquellos trabajadores que no la tienen.

2.5.4 Modelo de ambiente social.

Dicho modelo proporciona un marco de referencia para investigar los efectos del papel del trabajo en la salud y ha servido de apoyo para continuar los estudios de la relación estrés-trabajo. Por ejemplo, la magnitud de la tensión que experimenta un trabajador con respecto a su trabajo, a causa de la confusión provocada por su relación con el jefe, depende de la personalidad del individuo, de sus metas, de la experiencia previa con sus jefes y de otras características individuales e interpersonales.

El modelo del ambiente social pretende desarrollar una teoría integral de la salud mental, que abarca desde los esfuerzos por comprender el ambiente objetivo del trabajo, hasta los estudios sobre salud y enfermedad.

2.6 Modelo integral del estrés y del trabajo.

Se ha intentado desarrollar este modelo que incorpora rasgos de los enfoques médicos, conductuales y de la medicina conductual relativos al estrés, así como de los demás modelos antes explicados.

En este modelo se incluye:

1. Los antecedentes de la situación de estrés (stressores).
2. La interpretación o valoración del grado en que la existencia de condiciones previas originan en los individuos (stress percibido).
3. Las respuestas a la acción de los stressores (resultados).
4. El producto de los resultados (consecuencias).

Antecedentes	Stress	Resultados	Consecuencias
Stressores diferentes niveles. Luz, ruido, sobrecarga de trabajo, falta de cohesión, tecnología, relaciones familiares.	Empleo. Carrera y stress cotidiano.	Fisiológicos y conductual. Desempeño. Ausentismo, etc.	Enfermedades de adaptación, dolores de cabeza, depresión, ansiedad, etc.

El stress en el trabajo afecta el desempeño laboral, los potenciales se multiplican a medida que la empresa crece en dimensiones y complejidad, en el grado en que el trabajo se especializa más y en la obsolescencia mecánica.

Nuestra tesis de fondo consiste en que si los trabajadores y las empresas cobran mayor conciencia de los stresores que operan en el trabajo y desarrollan planes para afrontarlos, no sólo aumentan la productividad de la empresa, sino la calidad de la vida de quienes pertenecen a tales organizaciones.

Ni la mente, ni el cuerpo de los trabajadores están hechos para soportar el estrés incesante como el arco, los trabajadores bajo estrés constante pierden su elasticidad (rendimiento).

CAPITULO 3

MARCO LEGISLATIVO DEL STRESS Y DEL TRABAJO

En este capítulo analizaremos algunas de nuestras leyes, que son las que van más relacionadas con el tema, comenzando con nuestra Carta Magna "La Constitución".

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

La Constitución es la norma de mayor jerarquía, por la cual se crean y delimitan todas las demás normas del orden jurídico, plasmando la evolución jurídica, política y social de nuestro país.

Las garantías sociales consignadas en el texto Constitucional y en particular las disposiciones del artículo 123, están fundadas en el principio de considerar al hombre como miembro de un grupo social y no como sujeto abstracto de relaciones jurídicas. Conforme a esta concepción se estructura en México, el Derecho del Trabajo, la Seguridad Social y en un sentido más amplio, todos nuestros sistemas de bienestar colectivo.

Los artículos constitucionales que tienen relación con la salud, seguridad y medio ambiente de trabajo y que sirven de fundamento jurídico a los ordenamientos legales y reglamentarios que en forma específica desarrollan el marco de la salud en el trabajo son los siguientes:

Artículo 4o., en su tercer párrafo establece: "toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y

modalidades para el acceso a los servicios de salud". Este artículo sirve de fundamento para la Ley General de Salud y su reglamentación específica. Esta les será comentada más adelante.

Todo ser humano tiene el derecho a la salud, esta garantía no sólo se refiere a ser atendido médicamente en caso de enfermedad, deberá comprender también la medicina preventiva, es decir, recibir ayuda para evitar las enfermedades, como considera De la Poza al estrés, enfermedad de las civilizaciones modernas; pues para preservar la salud es preciso contar con la colaboración de cada trabajador, para así saber que actos propios deterioran su salud y evitarlos.

El artículo 5o. en su primer párrafo menciona "a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos".

Este artículo proporciona y garantiza las bases de la libertad de trabajo, sin distinguir la clase de actividad que realice el trabajador, sea profesional, industrial o comercial. Así tiene la libertad para elegir el trabajo que más le satisfaga conforme a sus aptitudes y gustos, aspiraciones o inclinaciones, cumpliendo con las obligaciones y condiciones de acuerdo al convenio establecido, respetando su persona, libertad y su dignidad humana, así lo realizará con agrado, confianza, entusiasmo y espíritu creador.

Siguiendo con el artículo 5o., en su tercer párrafo señala que "nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo que el trabajo sea impuesto como pena por la autoridad judicial".

Señalando además que "el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a

la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles".

Nuestro comentario es que el trabajador está protegido contra el abuso de los patrones que se valen de las necesidades o de la ignorancia de algunos trabajadores.

El artículo 123 establece las garantías más importantes para los trabajadores, que forman en la sociedad una clase económicamente débil al igual que los campesinos; tales garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas y quizá es la parte más dinámica y fundamentalmente humana del capítulo social. Así, el artículo 123 en su parte inicial se refiere al trabajo y dice: "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil".

Siguiendo con este mismo artículo aparte de las garantías sociales que establece para el derecho al trabajo, fundamenta en su apartado "A" las garantías mínimas que todo trabajador debe tener en el desempeño de sus labores, tales como: la jornada de trabajo, la prohibición de la utilización de los menores de 14 años, el descanso semanal, salario mínimo, reparto de utilidades, capacitación y adiestramiento y otras.

Además establece la responsabilidad que tiene el patrón para la ocurrencia de los riesgos de trabajo que se presente en alguno de sus trabajadores en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, así como cumplir las normas de seguridad e higiene en su empresa o centro de trabajo, con la finalidad de garantizar la salud física y mental de sus trabajadores y prevenir el acontecimiento de accidentes o enfermedades de trabajo.

Las normas de seguridad tienden a reducir la peligrosidad en el trabajo, y las de higiene, la insalubridad del medio en que se preste el

servicio; todas estas garantías previstas en dicho artículo, servirán de fundamento a la Ley Federal del Trabajo.

En su fracción XIII del mismo artículo que a la letra dice: "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación."

Según se desprende de lo estipulado de esta fracción, todas las empresas están obligadas a cumplir con la prestación aludida y pensamos que la palabra empresa, se quiso referir al patrón, ya que empresa, estrictamente hablando, indica unidad económica. El patrón, al dar capacitación o adiestramiento al trabajador, lo libera del estrés que le impone el reconocimiento de su falta de adaptación, cualquiera que sea su actividad.

Esta garantía prevista en dicho artículo, sirve de fundamento a la Ley Federal del Trabajo en su capítulo III-bis, integrado por 24 artículos que determinan las obligaciones y derechos de los patrones y trabajadores en la materia, fijando las reglas básicas de la capacitación y adiestramiento que en su momento, nos referiremos.

Este mismo artículo fundamenta en su fracción XXIX a la Ley del Seguro Social que a la letra dice: "Es de utilidad pública, la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguro de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedad y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familias".

Pensamos que gracias a la Ley del Seguro Social, se ha dado la permanencia a los principios originales de solidaridad y justicia social, a través del Instituto Mexicano del Seguro Social, tanto en su régimen

obligatorio, como en el voluntario, para brindar la seguridad de los trabajadores y sus familias, garantizándoles la salud, mejorando las prestaciones y ampliando constantemente la posibilidad de incorporar a grupos humanos no sujetos a relaciones de trabajo y así extendiéndose a los sectores más débiles.

3.2 Ley Federal del Trabajo de 1970.

El sistema político, económico y social de nuestro país ha logrado conformar un derecho social, a la vez que tutela y protege a la fuerza productiva que representa el trabajador, también vigila y cuida el desarrollo de la producción, es decir un derecho social que se preocupa por el desarrollo integral de la sociedad.

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional en su apartado "A" recoge los anhelos y esperanzas de un pueblo que siempre ha luchado por imponer un sistema democrático y establece las normas mínimas protectoras para los trabajadores.

Existe no solamente en el título noveno todo lo relacionado a los riesgos de trabajo, sino que a lo largo de la misma se encuentran diseminadas otras disposiciones en materia de seguridad e higiene que directa o indirectamente coadyuvan a salvaguardar la integridad física y mental de la clase trabajadora.

Entre los artículos de la Ley Federal del Trabajo, los más relevantes y que se relacionan con esta materia son:

Artículo 3o., establece que el trabajo "es un derecho y un deber sociales... y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud. .
".

Al mencionar que se asegure la salud no es sólo la ausencia de enfermedad, sino un estado de completo bienestar físico y mental, ya que el resultado del estrés sea físico, mental o ambos, sus consecuencias patológicas son significativas en función del bienestar individual y de la eficiencia organizacional.

Artículo 47, manifiesta quince fracciones de causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, y solo la fracción XII mencionaremos, y que a la letra dice "negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades".

Pensamos que al negarse el trabajador a dicha disposición, está en el incumplimiento de un deber y si el estrés es considerado por unos autores como enfermedad o puede provocar accidentes; es de suma importancia adoptar las medidas para evitar reducir o aumentar los accidentes y enfermedades.

Artículo 132, "Son obligaciones de los patrones" (entre otras):

"I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

Toda empresa o establecimiento tiene que cumplir con obligaciones imperativas impuestas por el estatuto laboral, para así asegurar la salud, la vida, la dignidad de los trabajadores y a cooperar a la elevación presente y futura de sus niveles de vida.

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III bis, de la ley de nuestra materia.

Artículo 153 A. "Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad".

A diferencia de la Constitución, este artículo señala que todo trabajador tiene el derecho a la capacitación y adiestramiento, inclusive a aquellos que no laboran en empresas; y nuestra Carta Magna contrapone la clara limitación ubicando la obligación precisamente en el ámbito empresarial.

Esta garantía social reducirá el estrés que padecen todos los trabajadores y beneficiará a los empresarios al permitir obtener mejores niveles de calidad y un aprovechamiento en la productividad.

Artículo 153 E. "Deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador, convengan que podrá impartirse de otra manera, así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo".

Tal disposición no puede ser más clara y amplia. El permitir que la capacitación y adiestramiento se llevará a cabo dentro o fuera de la empresa fue acertada, ya que se requería de amplia flexibilidad.

Muchos procesos productivos y el adiestramiento por su estructura, no permiten que se pueda realizar dentro de la empresa, así tenemos por ejemplo: la producción en serie, que en muchos casos no permite la interrupción ni siquiera por un momento. Esta flexibilidad de permitir la capacitación y adiestramiento dentro o fuera de la empresa, así como lo convenido entre el patrón y trabajador evitará el estrés en el trabajador por su desplazamiento o la incomodidad de las instalaciones de la empresa por la actividad que se desarrolle.

Artículo 153 F. "La capacitación y adiestramiento deberán tener por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los acontecimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesta de nueva creación;

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad;

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador".

La capacidad y adiestramiento en el trabajo, ayudan a lograr una mayor productividad, es decir, que el trabajo humano creador de la riqueza, sea cada vez más eficiente y más apto, así producirá más y mejor.

Por otra parte, hay que recordar también que nuestro mundo, el empleo de nuevas tecnologías, es un imperativo. Pero para manejarlos adecuadamente y con provecho, se requieren más trabajadores adiestrados, de lo contrario el proceso de modernización se verá frenado, los trabajadores por su falta de preparación se hallarán expuestos a mayores riesgos de trabajo y aumentará la frustración personal que acompañará a quienes se saben incapaces de realizar bien la labor cotidiana.

Por eso a consecuencia del estrés laboral surge un riesgo, enfermedad o accidente, la ley responsabiliza el patrón y le supone obligaciones respecto de quien ve disminuida o suprimida su posibilidad de trabajar, además el patrón no sólo debe compensar el daño sufrido, sino también evitarlo con medidas preventivas.

En realidad en la capacitación va implícito el adiestramiento, pues conlleva la enseñanza de los conocimientos técnicos, así como la habilidad o destreza requeridos para la idoneidad y superación del trabajador.

Evitando el estrés laboral y capacitando al trabajador, beneficiará a este mismo para obtener un mejor nivel de vida y la empresa elevaría su productividad.

XVI. Instalar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene; las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores para prevenir riesgos y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expiden las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalan las propias autoridades;

En este artículo el patrón está obligado a fijar y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos de seguridad e higiene en un lugar visible de los establecimientos y lugares donde se preste el trabajo que debe tener un espacio físico determinado, y por lo general bien localizados para evitar riesgos y prevenirlos hasta lograr el equilibrio del bienestar físico, mental y social.

XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalan los instructivos que se expiden, para que presten oportuna y eficazmente a los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra".

Esta es otra de las obligaciones que tiene el patrón de observar las medidas adecuadas y las que fijen las leyes para prevenir y evitar

accidentes y enfermedades en el uso de maquinaria, instrumentos o material de trabajo, disponiendo en todo el tiempo de medicamentos y material de curación, se traduce en la necesidad de contar con botiquines o puestos de socorro según las necesidades que tenga la empresa.

Artículo 134. "Son obligaciones de los trabajadores" (entre otras):

"I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables;

Al igual que el patrón, los trabajadores tienen la obligación de cumplir las normas, para así asegurar su salud y elevar sus niveles de vida.

II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

Al no observar las normas de protección o de higiene, el trabajador y por su imprudencia, negligencia o desacuerdo comprometa la seguridad del taller, establecimiento o de las instalaciones o de los trabajadores que ahí se encuentren.

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y además normas vigentes en la empresa o establecimientos, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo y contagiosa o incurable".

Esto es que el trabajador debe someterse a exámenes médicos periódicos para no agravar un padecimiento y por ello causar perjuicio a su propio organismo o contagiar a sus compañeros, ocasionando accidentes.

En los artículos 132 y 134, como señalamos, algunas de las obligaciones del patrón y de los trabajadores son recíprocas y de éstos entre sí, ya que las obligaciones de seguridad e higiene comprenden una naturaleza comunitaria de conservar salvos y sanos a sus compañeros de trabajo.

Los artículos del 472 al 512 corresponden al título noveno "de los Riesgos de Trabajo", comprende los conceptos de los riesgos de trabajo, accidente de trabajo y enfermedad de trabajo, así como las incapacidades que se puedan producir a consecuencia de un riesgo de trabajo, hasta la muerte, además de los derechos que tienen los trabajadores al sufrir un percance como son asistencia médica, quirúrgica, rehabilitación, hospitalización, medicamentos, material de curación, a aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, y la indemnización fijada por la ley, pero actualmente no hay nada fundamentado de que el estrés ocasiona accidentes o provoque enfermedades, porque se considera que es un factor predominantemente de importancia en la incidencia de enfermedades y accidentes, creemos necesario tomarse en cuenta y ser incluido en riesgos de trabajo.

El Artículo 513 comprende la tabla de enfermedades de trabajo, la cual contiene actualmente 161 enfermedades y si el estrés tiene su origen o motivo en el trabajo por el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios, entonces debe estar reconocido en dicho artículo y en la Ley Federal de Trabajo, como causa de enfermedades laborales, incluyéndolo en la tabla y considerando entonces que la Ley debe de quedar modificada de la siguiente manera:

Artículo 513. Para los efectos de este título, la Ley adopta Tabla de Enfermedades de Trabajo.

Dermatosis - Enfermedad de la piel.

Enfermedades Endógenas.

Afecciones derivadas de la fatiga industrial

Afecciones derivadas por el estrés laboral (tensión)

162. Depresión; telefonistas, analistas, oficinistas y otras actividades.

163. Ansiedad; pagadores, cajeros, policías, vigilantes, veladores y otras actividades.

164. Úlceras pépticas; trabajadores con personal a su cargo, maestros, oficinistas y otras actividades.

165. Gastritis; maestros, analistas, oficinistas y otras actividades.

166. Enfermedades Cardio-Coronarias; trabajadores que tengan personal a su cargo, médicos y otras actividades.

167. Neurosis; telefonistas, trabajadores expuestos a ruido, a la vialidad, calor y otras actividades.

Consideramos que con la integración de estos seis incisos en la tabla de enfermedades de trabajo, especificamos la enfermedad provocada por el estrés, ya que dicha tabla es enunciativa y no limitativa.

3.3 Ley del Seguro Social de 1995.

Esta Ley es un hecho relevante de la historia del derecho positivo mexicano, pues con ella se inició una nueva etapa de nuestra política social, la creación de un sistema encaminado a proteger eficazmente al trabajador y a su familia contra los riesgos de la existencia y a encausar en un marco de mayor justicia las relaciones obrero-patronales, que dio origen a nuevas formas e instituciones de solidaridad comunitaria en México.

El 19 de enero de 1943 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Seguro Social que dio origen, en 1944 al Instituto Mexicano del Seguro Social, reglamentaria de la fracción XXIX del artículo 123 constitucional.

El regimen del Seguro Social ha contribuido a la expansión económica mediante el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y la reducción de las tensiones (stréss) laborales y, así mismo ha coadyuvado a disminuir los resultados negativos de la industrialización.

El Seguro Social, establecido como un servicio público de carácter nacional y caracterizado como el instrumento básico de la seguridad social que tiene a su cargo la protección del trabajador y su familia contra los riesgos de la existencia y en su desempeño, ha demostrado ser un sistema eficaz, basado en la solidaridad comunitaria. Así, la seguridad social es uno de los mejores medios para llevar a cabo los objetivos de política social y económica, como por la promoción de la salud y el bienestar de la sociedad.

Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesantía involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familias.

La protección de los trabajadores referente a la salud, es la preocupación principal del seguro social, por lo que contempla un capítulo sobre riesgos de trabajo, accidente y enfermedad de trabajo, tipos de incapacidades que puede producir y que también están reglamentados por la Ley Federal de Trabajo y que de acuerdo con ésta, los patrones son responsables de los riesgos a que están expuestos los trabajadores, con motivo o en ejercicio de ellos.

Si el estrés expone a los trabajadores a estar expuestos a riesgos por motivo del trabajo, se tendrían que adoptar las medidas necesarias para evitar los peligros existentes en él; por eso hay que procurarle al trabajador medios materiales, información, capacitación o preparación suficiente para evitar los riesgos probables en las áreas laborales. Así podemos mencionar que: "los accidentes no nacen, se hacen".

La tarea del IMSS ha sido de activar sus potencias para desarrollar al máximo su capacidad de acción, como organismo redistribuidor de la riqueza, de la solidaridad y justicia sociales, la de otorgar servicios con mayor calidad y preservar el equilibrio financiero para mantener su capacidad de respuesta a una mayor demanda.

3.3.1 Riesgos y Enfermedades de Trabajo.

El capítulo III de mencionada ley, está dedicado exclusivamente a la prevención de los riesgos de trabajo, así como la facultad que tiene el IMSS para proporcionar servicios, coordinarse con otras instituciones y llevar a cabo investigaciones encaminadas a la prevención de riesgos entre la población asegurada; dicho capítulo comprende los artículos del 48 al 91.

Los conceptos de riesgo, accidente y enfermedad de trabajo, son similares a los manejados por la Ley Federal del Trabajo y a la Ley General de Salud.

El artículo 48 referente a riesgos de trabajo señala "son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo".

Este artículo supone una relación entre el infortunio y la actividad que desempeñan los trabajadores o las condiciones y circunstancias en que se realizan las labores.

El artículo 49 "Se considera accidente de trabajo a toda lesión orgánica o perturbación funcional; inmediata o posterior a la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente".

El accidente se caracteriza por la instantaneidad y es imprevisible, su tratamiento se apoya en la cirugía; por ejemplo, un trabajador que por el estrés se encuentre con los nervios alterados, podría no prestar atención o no tener concentración en su trabajo y amputarse un dedo o cortarse.

El artículo 50 "enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo del trabajo, o en el medio en que el trabajo se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal de Trabajo".

La enfermedad se caracteriza por la progresividad, lo que se quiere decir, es que se trata de una causa que actúa largamente sobre el organismo, es previsible, por ejemplo: un trabajador que por estrés padezca hipertensión y esto lo lleve a tener un infarto al miocardio.

Los riesgos de trabajo, enfermedad o accidentes que deriven de la actividad laboral, son aquellas contingencias que pueden surgir, no obstante que se hayan implantado medidas de seguridad e higiene, puesto que los trabajadores se encuentran expuestos a perder la vida o a afectarse en su integridad corporal o en su salud en el desempeño de su trabajo,

produciéndoles una imposibilidad absoluta o la incapacidad total o parcial de manera temporal o permanente cuando el estrés es la causa.

Recordemos que el estrés es una reacción, tensión o esfuerzo no esperado o de emergencia que sufre el organismo humano y que le puede llegar a causar graves consecuencias, desencadenando enfermedades o aumentando las ya existentes y que a veces pueden llegar a causar la muerte a los trabajadores.

Con esto nos atrevemos a decir que si el estrés es una causa que tiene su origen en el trabajo o es ocasionado por el ejercicio del mismo, entonces debe de ser reconocido como una causa de enfermedad laboral.

La Ley del Seguro Social ha sufrido varias modificaciones; una de las más importantes fue extender los beneficios del régimen obligatorio y contar con el Reglamento para la clasificación de Empresas y determinación del grado de riesgo del seguro de Riesgos de Trabajo, el cual fue expedido en 1981, reformado en 1987 y últimamente en diciembre de 1994.

3.4 Ley General de Salud de 1991.

El 3 de febrero de 1983 se reformó el artículo 4o. Constitucional, reconociendo en su tercer párrafo el derecho a la protección de la salud, motivando la expedición de la ley reglamentaria a ese derecho; así el 7 de febrero de 1984 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley General de Salud, conteniendo las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y la concurrencia de la Federación y las Entidades Federativas en materia de Salubridad General. Establece también las finalidades del derecho a la salud, entre las cuales menciona fundamentalmente el bienestar físico y mental del hombre, así como la prolongación y el mejoramiento de la calidad de la vida humana.

Este ordenamiento enlista una serie de rubros de suma importancia en materia de salubridad general, entre las cuales queremos mencionar las siguientes: La prevención y control de los efectos de los factores ambientales en la salud del hombre, la prevención y el control de enfermedades y accidentes, promoción y educación para la salud y sobre todo la salud ocupacional de las que señalaremos después.

Los rubros señalados anteriormente, contribuyen fundamentalmente a mejorar las condiciones de bienestar de los trabajadores, ya que el estrés representa un grave riesgo para la salud; y limita las posibilidades del desarrollo de los trabajadores, por ello se enfatiza la información y orientación educativa.

Algunos de los temas se encuentran relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo, acción encomendada de su promoción y vigilancia a las autoridades laborales, quienes deben coordinarse debidamente con las instituciones del sector salud y otras instituciones, a fin de optimizar recursos y para no retardar la acción encaminada al mejoramiento de la salud de los trabajadores.

La Secretaría de Salud, con el fin de instrumentar aún más al detalle, propicia la expedición de reglamentos y normas específicas para establecer el uso y manejo de sustancias, maquinaria, equipos y aparatos con objeto de reducir los riesgos en la salud del trabajador.

3.4.1 Promoción de la salud.

Artículo 110. "La promoción de la salud tiene por objeto crear, conservar y mejorar las condiciones deseables de salud para toda la población y propiciar en el individuo las actitudes, valores y conductas adecuadas para motivar su participación en beneficio de la salud individual y colectiva".

La salud es una variable que depende directamente del nivel de vida, ya que es un derecho y una necesidad humana de todo ser humano, puesto que varía del tipo de actividad que desarrollemos en la sociedad. En este sentido nuestra salud está relacionada con las exigencias físicas y psicológicas derivadas de la ocupación, del grupo ocupacional y del ambiente de trabajo.

Artículo 111. "La promoción de la salud comprende:

I. Educación para salud.

II. Nutrición.

III. Control de los efectos nocivos del ambiente en la salud.

IV. Salud ocupacional.

V. Fomento sanitario".

Si en las empresas o industrias se solicitara la ayuda a las diferentes instituciones del sector salud para dar a conocer los síntomas o enfermedades que ocasionan estrés, serían indentificados y se tomarían las medidas necesarias para reducir al mínimo sus efectos y podrían iniciarse formas específicas de tratamiento.

Una vez identificado el estrés y dando a conocer a la población trabajadora de una empresa o industria las enfermedades ocasionadas por este mismo en el ambiente laboral, mediante normas técnicas o programas de salud, se hará conciencia tanto en el trabajador como en el patrón o al personal administrativo para la reducción de riesgos de trabajo o accidentes.

3.4.2 Salud Ocupacional.

Artículo 128. "El trabajo o las actividades sean comerciales, industriales, profesionales o de otra índole, se ajustarán, por lo que a la protección de la salud se refiere, a las normas que al efecto dicten las autoridades sanitarias, de conformidad con esta Ley y demás disposiciones legales sobre salud ocupacional.

Con la finalidad de cumplir con las disposiciones jurídicas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, toda empresa debe establecer los lineamientos necesarios que permiten aplicar y desarrollar dichas disciplinas, de tal manera que se integren a las actividades laborales en forma efectiva, sistemática y permanente.

Cuando dicho trabajo y actividades se realicen en centros de trabajo cuyas relaciones laborales estén sujetas al apartado "A" del artículo 123 Constitucional, las autoridades sanitarias se coordinarán con las laborales para la expedición de las normas respectivas".

Ya que dicho artículo en su apartado "B" rige las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, o sea entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores, excepto aquellos que por su naturaleza se rigen por leyes especiales como es el caso de las Fuerzas Armadas.

Artículo 129. "Para los efectos del artículo anterior, la Secretaría de Salud tendrá a su cargo:

I. Establecer los criterios para el uso y manejo de sustancias, maquinaria, equipos y aparatos, con objeto de reducir los riesgos a la salud del personal ocupacionalmente expuesto, poniendo particular énfasis en el manejo de sustancias radiactivas y fuentes de radiación.

II. Determinar los límites máximos permisibles de exposición de un trabajador a contaminantes, y coordinar y realizar estudios de toxicología al respecto, y

III. Ejercer junto con los gobiernos de las entidades federativas, el control sanitario sobre los establecimientos en los que se desarrollen actividades ocupacionales, para el cumplimiento de los requisitos que en cada caso deban reunir, de conformidad con lo que establezcan los reglamentos respectivos".

Los reglamentos respectivos a que se refiere el artículo, deben establecer las condiciones generales para evitar exponer al trabajador a enfermedades o accidentes de trabajo, tomando en cuenta bajo que circunstancias de control sanitario se presta la actividad laboral; ya que la Salud Ocupacional es una parte muy importante del problema de la salud integral de los trabajadores que se le tiene que dar un lugar preferente, porque se trata de preservar y mejorar la salud de las personas que trabajen, sector básico de la vida y el progreso de México.

Artículo 130. "La Secretaría de Salud, en coordinación con las autoridades laborales y las instituciones públicas de seguridad social y los gobiernos de las entidades federativas, en sus respectivos ámbitos de competencia, promoverán, desarrollarán y difundirán investigación multidisciplinaria que permita prevenir y controlar las enfermedades y accidentes ocupacionales, y estudios para adecuar los instrumentos y equipos de trabajo a las características del hombre".

Para que dicho artículo sea aplicado en forma plenamente satisfactorio, necesaria la consciente y dinámica colaboración entre los poderes del Estado, las Instituciones directamente encargadas de la lucha contra los accidentes y enfermedades, porque la prevención debe ser colectiva y común para no convertirse en una obra ineficaz y vana.

Artículo 131. "La Secretaría de Salud llevará a cabo programas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo, tratándose del

trabajo sujeto al régimen del apartado "A" del artículo 123 Constitucional lo hará en forma coordinada con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social", porque el apartado "B" del mismo artículo cuenta con sus propios departamentos de Higiene y Seguridad.

El concepto tradicional de la salud ocupacional, del trabajo o laboral, entiende al trabajo como un problema ambiental, dado que pone al trabajador en contacto con agentes físicos, biológicos y químicos y psicológicos que son latentes causales de estrés que ocasionan accidentes en el trabajo o enfermedades laborales.

Para ayudar a los trabajadores a enfrentar el estrés y a controlar sus efectos, se debe ahondar en la comunicación, la participación, el desarrollo de programas, y el rediseño de trabajos y puestos, auxiliándose con técnicas de apoyo social y todas aquellas instituciones públicas y de seguridad social.

3.4.3 Prevención y Control de Enfermedades y Accidentes.

Artículo 133. "En materia de prevención y control de enfermedades y accidentes, y sin perjuicio de lo que dispongan las leyes laborales y de seguridad social en materia de riesgos de trabajo, corresponde a la Secretaría de Salud:

I. Dictar las normas técnicas para la prevención y el control de enfermedades y accidentes;

II. Establecer y operar el Sistema Nacional de Vigilancia Epidemiológica, de conformidad con esta Ley y las disposiciones que al efecto se expidan;

III. Realizar los programas y actividades que estime necesario para la prevención y control de enfermedades y accidentes, y

IV. Promover la colaboración de las instituciones de los sectores público, social y privado, así como de los profesionales, técnicos y auxiliares para la salud y la población en general, para el óptimo desarrollo de los programas y actividades a que se refieren las fracciones II y III".

Es de suma importancia el tratar la prevención y control de accidentes o enfermedades ocasionadas por el estrés en el ámbito laboral, en su inicio en el trabajo y en la etapa formativa, ya que las normas preventivas suelen considerarse como una obligación molesta o se procura evitarlas cuando más se haga referencia a la simple norma.

Dada la extensión que está alcanzando el fenómeno del estrés laboral, se presta cada vez mayor atención a los medios necesarios para combatir y prevenir sus consecuencias negativas como son las enfermedades o accidentes. En este sentido, está surgiendo una nueva tendencia basada en dar una respuesta activa al estrés y que pone énfasis en las medidas preventivas y en la eliminación de sus causas, más que en el tratamiento de sus consecuencias.

3.4.4 Accidentes.

Artículo 162. "Para los efectos de esta Ley, se entiende por accidente el hecho súbito que ocasione daños a la salud y que se produzca por la concurrencia de condiciones potencialmente prevenibles".

Los accidentes provocados por el estrés, se pueden prevenir, tomando en cuenta las principales causas que concluyen en la incidencia, reconociendo las circunstancias que de haberse impedido con oportunidad, habría evitado el accidente.

Artículo 163. "La acción en materia de prevención y control de accidentes comprende:

I. El conocimiento de las causas más usuales que generan accidentes;

II. La adopción de medidas para prevenir accidentes;

III. El desarrollo de investigación para la prevención de los mismos;

IV. El fomento, dentro de los programas de educación para la salud, de la orientación a la población para la prevención de accidentes;

V. La atención de los padecimientos que se produzcan como consecuencia de ellos, y

VI. La promoción de la participación de la comunidad en la prevención de accidentes.

Para la mayor eficacia de las acciones a las que se refiere este artículo, se creará el Consejo Nacional para la Prevención de Accidentes, del que formarán parte representantes de los sectores público, social y privado".

Las causas de accidentes no sólo son las máquinas, las sustancias que maneja el trabajador a las condiciones ambientales de trabajo; existe también otra causa que produce a menudo tristes consecuencias y este es llamado *strés*, que ocasiona la disminución o pérdida de facultades y aptitudes que puede desaparecer en un tiempo más o menos corto sin dejar huella en el organismo o por el contrario puede hacer sentir sus efectos de manera permanente por el resto de la vida.

3.5 Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1995.

La Ley Federal de Trabajo, establece el fundamento jurídico para la reglamentación específica, surgiendo el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el cual considera pormenorizadamente los diferentes aspectos preventivos de los riesgos de trabajo y este a su vez, sirve de base a las Normas Oficiales Mexicanas (antes instructivos), que van más al detalle sobre la seguridad e higiene en el trabajo.

Las medidas preventivas de seguridad e higiene deben establecerse en todos aquellos locales, instalaciones o centros laborales en donde los trabajadores, con motivo del desempeño de su trabajo, están expuestos a que su salud resulte dañada o a perder la vida. Para llevar a cabo la resolución de esta necesidad, se han ido actualizando las disposiciones en materia de seguridad e higiene del trabajo, para así poder constituir a la disminución de éstos.

Con base a estas consideraciones y al desarrollo social, económico y tecnológico del país, se promulgó este reglamento que consta de 13 títulos y 271 artículos que se refieren a:

I. Disposiciones generales: Manifiesta en su artículo 1o. "Este reglamento rige todo el territorio nacional y tiene por objeto proveer en la esfera administrativa a la observancia de la Ley Federal de Trabajo en materia de Seguridad e Higiene y lograr de este modo disminuir los accidentes y enfermedades que se producen u originan en los centros de trabajo.

II. Condiciones de seguridad e higiene en los edificios y locales de los centros de trabajo.

III. Prevención y protección contra incendios.

IV. Operación, modificación y mantenimiento a equipo industrial.

V. Herramientas.

VI. Manejo, transporte y almacenamiento de materiales.

VII. Manejo, transporte y almacenamiento de sustancias inflamables, combustibles, explosivas, corrosivas, irritantes o tóxicas.

VIII. Condiciones del ambiente de trabajo.

IX. Equipo de protección personal.

X. Condiciones generales de higiene.

XI. Organización de la Seguridad e Higiene en el trabajo.

XII. Procedimientos administrativos.

Estas disposiciones generales son la aplicación conjunta de algunas ciencias médicas, biológicas, de trabajo y de ingeniería para asegurar, entre el hombre y el trabajo, el óptimo de mutua adaptación con el fin de incrementar el rendimiento del trabajador y contribuir a su bienestar; dicha adaptación tiende y tiene el propósito de procurar protección mediante la creación de condiciones ambientales en las que los niveles de todo factor de peligro incluyendo el estrés, sean mantenidos por debajo de los límites considerados tolerables para el trabajador.

Por otra parte contribuye a la eficacia en el empleo del material, equipo e instalaciones de una empresa y aumenta la seguridad en el uso de estos elementos.

3.5.1. Condiciones de seguridad e higiene en edificios y locales de trabajo.

En el artículo 9o. del reglamento ya mencionado nos señala "los edificios y locales en los centros de trabajo, deberán tener condiciones de seguridad e higiene adecuadas al tipo de actividad que en ellos se desarrolle en lo que respecta a techos, paredes, pisos, patios, rampas, escaleras, pasadizos, vías y plataformas elevadas y características dimensionales de acuerdo con lo que dispongan los instructivos correspondientes".

Si el trabajador a consecuencia del estrés también sufre inseguridad o frustración en el trabajo, aunado con la falta de seguridad e higiene en los centros laborales, esto ocasionará el aumento de accidentes y enfermedades o riesgos de trabajo.

Debe tomarse en cuenta la actividad que se realice en el centro laboral, para la simplificación y facilidad de acceso a todas las áreas necesarias, sin que tenga necesidad de una manera frecuentemente repetida de efectuar movimientos de traslado fatigantes que no sean precisos o relevantes. Asimismo, se debe considerar que los señalamientos se encuentren bien ubicados dentro del área normal de trabajo, dando preferencia a la posición más próxima y visible para los trabajadores.

3.5.2 Condiciones del ambiente laboral.

El artículo 135 " Son contaminantes del ambiente de trabajo los agentes físicos y los elementos o componentes químicos o biológicos, capaces de alterar las condiciones del ambiente del centro de trabajo y que, por sus propiedades, concentración, nivel y tiempo de acción, puedan alterar la salud de los trabajadores.

La Secretaría del Trabajo y Prevención Social, determinará en el instructivo correspondiente, los niveles de contaminación máxima permisible en los centros de trabajo".

Pensamos, como ya lo hemos dicho que las condiciones del ambiente laboral constituyen la raíz de los problemas en el desempeño y las dificultades en el trabajo y provoca incluso estrés.

Si el lugar de trabajo es físicamente confortable, disminuyen en gran medida las posibilidades de actuar como fuente de estrés, dando una atmósfera adecuada y ésta se consigue mediante la aireación y ventilación artificial.

Como se sabe, por la respiración se impurifica el aire y en locales insuficientemente ventilados, se produce además una variación de la temperatura y de las condiciones de humedad de la atmósfera que varían notablemente las condiciones de salubridad e higiene.

Las Leyes y Reglamentos que hemos analizado, abordan ampliamente a la salud, la seguridad e higiene y la prevención de accidentes o enfermedades de trabajo, más ninguna contempla ni relaciona al estrés como una causal en el suceso de una enfermedad de trabajo.

Como se ha podido observar a través de lo escrito, el estrés laboral es un gran desafío para los trabajadores, patrones o empresarios y también para la misma sociedad, por lo que sería conveniente reconocer el estrés como un factor muy importante como causal que puede llegar a iniciar o acrecentar una enfermedad profesional.

Se debe reconocer al estrés laboral como una causal que puede inducir o acrecentar el índice de enfermedades y accidentes de trabajo y que debe ser controlado.

El no admitir que el estrés laboral representa un perjuicio para el patrón al ser afectada su producción y al trabajador al lesionarle su salud, originándose un desequilibrio general en la obtención de beneficios económicos para ambos.

Si el estrés está provocado por la actividad laboral o con motivo de ella e induce al trabajador a un padecimiento, consideramos que las afecciones derivadas del estrés en el trabajo, deben estar contemplados en la Ley Federal de Trabajo en la tabla de Enfermedades de Trabajo.

muchos trabajadores, el ambiente de trabajo contiene numerosas fuentes de tensión, ansiedad, frustración, conflicto, insatisfacción, inhibidor y puede servir como catalizador para los problemas de salud física y mental. El tiempo de ocio individual, puede convertirse en un compromiso de tiempo central, que desvirtúa el desarrollo de tiempo libre, por estas razones, el manejo del estrés es de suma importancia, ya que es una variable para cada trabajador que las empresas, instituciones, fábricas, no se pueden dar el lujo de pasar por alto.

Se estima que a mediados de la década de los setenta, el estrés se ha convertido en el problema de salud más extendido, dándose el caso que el estrés no está en lista de posibles sospechosos, por lo que no se le diagnostica ni prescribe, por lo tanto, el primer paso en el manejo efectivo del estrés, es el reconocimiento o la concientización de que puede ser una causa subyacente en los problemas de trabajo individuales y grupales, y en segundo lugar, los trabajadores que están experimentando estrés, deben reconocerlo.

A continuación señalaremos algunos ejemplos que indican la existencia del estrés en el trabajo por arriba del nivel deseable que el trabajador lo manifiesta:

1. Pulso acelerado o corazón agitado;
2. Aumento en la transpiración en manos, axilas y frente;
3. Fruncimiento de ceño y mandíbula,
4. Incapacidad de sentarse tranquilo o mantener los pies inmóviles mientras está sentado.
5. Tensión de músculos de hombros y cuello.

Otros indicadores personales de estrés son: jaquecas originadas por tensión, insomnio, fatiga crónica, hiperventilación, indigestión, pérdida del apetito, impaciencia creciente y aumento en la ingestión de alcohol o de drogas. Cualquiera puede percibir estas señales de advertencia de estrés, ya que pueden tener correspondencia con situaciones o sucesos del trabajo.

Un trabajador con sobrecarga de estrés, normalmente mostrará un cambio en su personalidad, en sus hábitos de trabajo o en su conducta general.

Estos son algunos de los cambios de conducta de los trabajadores que pueden indicar sobrecarga de estrés:

1. Trabajar hasta más tarde de lo acostumbrado, o lo opuesto;
2. Aumento en los retardos o ausencias;
3. Aumento en el número de errores por negligencia;
4. Dejar de cumplir con las fechas límite u olvidar compromisos;
5. Problemas para interactuar o llevarse bien con sus compañeros;
6. Concentrarse en los errores y faltas personales.

Desde luego no todo cambio en la conducta guarda relación con el estrés y si los cambios están relacionadas con éste, se espera que sus consecuencias de condiciones o sucesos sean altamente transitorios y no recurrentes.

4.5 Propuesta para reducir el estrés en las organizaciones laborales.

Después de realizar una exposición en el inciso anterior de los diferentes modelos del estrés y sus posibles consecuencias y explicar la relación que guarda con las condiciones laborales donde se describen con detalle los stressores en diferentes niveles, el seguimiento lógico es elaborar una propuesta que permita a la organización, reducir o controlar eficazmente el estrés del personal.

El punto de iniciación es tomar conciencia de que se está desarrollando estrés en el personal que labora en la organización y/o empresa, sobre todo que esta situación está produciendo consecuencias perniciosas, tanto en la salud física, estado psicológico, vida familiar y social del trabajador, así como en la productividad y calidad misma del trabajo que desempeña.

Si el lugar de trabajo es físicamente confortable, disminuye en gran medida las posibilidades de actuar como fuente de estrés. Las empresas pueden minimizar los efectos de los stressores haciendo cambios prudentes en las políticas normales de operación.

Sin embargo existen normas de seguridad industrial que pretenden optimizar las condiciones físicas laborales a fin de prevenir y reducir los accidentes de trabajo y mejorar el bienestar del trabajador. Este se lleva a cabo por medio de capacitación y adiestramiento, equipo de seguridad, técnicas de procedimientos, recursos, reglas de mejoramiento que pueden utilizar los trabajadores para lograr su objetivo, tendrán carácter preventivo y correctivo para ayudar a mantener el poder adaptativo del trabajador hacia situaciones stressantes, pero valiéndose del uso directo del trabajador independiente de las causas inductoras.

En los últimos años, se han presentado técnicas para la reducción del estrés y para recuperar la salud física y mental, entre las cuales se encuentran: la meditación, la relajación, diversos tipos de ejercicio físico, la bioalimentación, apoyo social, que más adelante los explicaremos.

4.6 Medidas para controlar o reducir los stresores del medio ambiente físico laboral.

Si el sitio de trabajo es físicamente confortable, al ambiente físico del trabajo no tendrá probabilidades de servir como fuente de estrés.

Cuando las instalaciones físicas son viejas o parte de una operación, como por ejemplo de fabricación, donde el ruido, el calor u otros estímulos físicos son anormalmente intensos.

Existen dos formas de manejar los stresores del ambiente, pero ninguna de ellas es satisfactoria del todo. O se modifica el ambiente (se disminuye el ruido, se reduce el resplandor), o se obliga a proteger contra los stresores a los trabajadores que se encuentran en ese ambiente de trabajo como algunos contratos lo estipulan, utilizando tapones en los oídos, lentes oscuros.

Lejos de modificar el ambiente o a los trabajadores, el patrón, jefe, gerente, pueden minimizar los efectos de los stresores negativos, haciendo los cambios prudentes en las políticas normales de operación.

De esta forma al permitir descansos más breves pero más frecuentes, cambiar los horarios, brindar instalaciones a los que el trabajador pueda escapar temporalmente del stresor, son ejemplos de las formas en que los efectos stresantes del ambiente físico pueden reducirse, aunque ciertamente no eliminarse.

La disposición real del área de trabajo, puede servir para facilitar o impedir el logro de los objetivos del trabajo y consecuentemente puede actuar como *stressor*. Un flujo de trabajo inoperante a causa de deficiencias en la disposición física de trabajadores y/o equipo, puede constituir una fuente de *stréss*.

Sin embargo, existen normas de seguridad industrial que pretenden optimizar las condiciones físicas laborales, a fin de prevenir y reducir los accidentes de trabajo y mejorar el bienestar del trabajador. Esto se lleva a cabo por medio de la capacitación y adiestramiento, equipo de seguridad y modificación de los criterios de la relación que guarda el trabajador con la máquina.

Entre las principales medidas de seguridad, podemos mencionar algunos ejemplos como:

4.6.1 Protección para los ojos.

Casi todos los productos industriales representan riesgos o molestias para los ojos. En lo que a equipo de seguridad se refiere, lo más común es el uso de lentes de seguridad, por ejemplo: cascos para soldar, gafas protectoras de amplia visión, caretas (para limado o esmerilado), filtros para radiación, entre otras cosas.

Sin embargo, también se deben modificar las condiciones físicas del área de trabajo en lo que se refiere al alumbrado, para que éste permita la ejecución apropiada de las tareas, promoviendo la limpieza y creando un ambiente agradable del espacio. Para esto se deben desviar las sombras que incidan en las zonas críticas donde se ejecuten las labores; evitar el deslumbramiento anulando el uso de lámparas resplandecientes, al descubierto y enfocadas directamente a los ojos.

4.6.2 Ruido.

Los procesos de fabricación producen inminentemente una serie de ruidos que perturban al trabajador, disminuyendo su tolerancia y aumentando el fastidio. Sus efectos continuados son perjudiciales y causantes de fatiga. El trabajo en local cerrado provoca la reflexión de las ondas sonoras en objetos y paredes, que producen interferencias, de las cuales pueden resultar ondas de mayor amplitud.

A fin de minimizar los efectos que produce la constante exposición al ruido, en las industrias se dispone de equipo de seguridad, como son las orejeras que protegen el oído de los sonidos de más de 90 decibeles. Asimismo, debe verificarse que las máquinas muy ruidosas cuentan con sistemas de silenciadores ya integrados.

Por otra parte, suponiendo que ya existe un lugar de trabajo fuera de ruidos excesivos, resulta muy gratificante el escuchar música ambiental, porque ayuda a relajar y hace "más llevadera" la jornada laboral.

4.6.3 Cascos.

El riesgo más obvio para el cual se requiere el casco es el que resulta de caídas de objetos, pero también puede requerirse para protegerse contra el calor, salpicaduras de sustancias químicas y para evitar que el cabello del trabajador entre en contacto con las partes de la máquina.

4.6.4 Guantes.

Estos son los artículos más utilizados del equipo de protección personal, y se usan considerando los riesgos contra los que hay que

protegerse: contacto con objetos filosos o sustancias abrasivas, corrosivas, calientes, irritantes.

4.6.5 Protección al cuerpo.

Se utilizan cuando las condiciones de trabajo requieren protección para todo el cuerpo. Los tipos de ropa incluyen, entre otros, overoles, batas de lana, delantales. El material seleccionado debe tener estas cualidades: ser cálido, cómodo, a prueba de viento, impermeable al polvo y a los líquidos, que no produzca electricidad estática, resistente al fuego y fácil de limpiar o lavar.

4.7 Técnicas para reducir el estrés laboral a nivel individual.

La influencia que recibe el ser humano de la sociedad, la organización laboral, la familia y su propia personalidad, son factores que le facilitan un constante estado de estrés.

En esta sección se exponen una serie de técnicas -conjuntos de procedimientos, recursos, reglas de mejoramiento- o recomendaciones, que tienen carácter preventivo y/o correctivo, que ayudan a mantener el poder adaptativo del trabajador hacia situaciones stresantes, o con el fin de mitigar el estrés en sus distintas manifestaciones, valiéndose del uso directo del trabajador, independientemente de las causas inductoras.

4.7.1 Ejercicio físico.

El ejercicio físico tiene una función importante en la reducción de los efectos del estrés. El ejercicio ayuda a descargar la energía contenida

por la tensión física y mental de las preocupaciones constantes; además ayuda a la mente a voltear hacia otras cosas y de esa manera olvidar las frustraciones y presiones que activaron al cuerpo al estrés. Es importante considerar lo siguiente:

1. El ejercicio debe ser regular. No se almacenan los efectos benéficos del ejercicio por mucho tiempo.
2. Para iniciar, es recomendable hacer ejercicio diario si es posible o de menos tres veces por semana.
3. Cada sesión de ejercicio deberá durar un mínimo de 20 minutos.
4. Rotar cada articulación una vez al día hasta su rango completo de flexibilidad es suficiente para mantenerse flexible.

4.7.1.1 Tomar los asuntos con menos tensión.

Algunos trabajadores se obsesionan en hacer sus actividades con demasiada rigidez donde no es indispensable o tan importante esa actitud, esto les ocasiona frustraciones cuando ven el resultado final en algunos casos, que al irse acumulando se llega a una situación de estrés que no pueden controlar. Lo más recomendable es que realicen sus actividades lo más relajado posible, no por esto, sin poner atención: ser más objetivos al presentarse ante una situación tensa y sobretodo mantener la calma.

4.7.1.2 Vida sin aceleración.

Uno de los elementos más constantes que se presentan en los trabajadores que laboran en una empresa, es el de vivir con urgencia, estar presionado por las urgencias de las metas cada vez más ambiciosas, es lo que hace acumular tensión muscular e ir perdiendo la sensibilidad a las cosas más bellas de la vida y al mismo tiempo, presentar señales de activismo, en donde el hacer mucho reemplaza la calidad del trabajo y la calidad de vida, con la consecuente pérdida de la capacidad creativa que sólo se da con un alto grado de relajación.

Un buen principio para restarle importancia a la prisa, sería revisar las causas de la constante prisa, y así como tener muy claros los objetivos en el trabajo.

4.7.1.3 Rescatar los valores humanos.

Una buena organización laboral es aquella que puede contar con ejecutivos o jefes capaces de expresar un sentimiento positivo a su equipo de trabajo, sobre las cualidades que ha sabido descubrir y alentar, en vez de buscar en sus subordinados los errores y debilidades.

Se deben descubrir las cualidades positivas de cada trabajador y así lograr cimentar en la propia carrera, logrando una mejor satisfacción y autoestima.

4.8 Diversas técnicas para la reducción del estrés.

En los últimos años se han presentado diversas técnicas para la reducción del estrés y para recuperar la salud física y mental, entre las cuales se encuentran la meditación, la relajación, diversos tipos de ejercicios físicos, la biorretroalimentación.

4.8.1 Meditación

La meditación de una u otra forma, es una técnica virtualmente universal. Se pueden considerar como posibles formas de meditación al reflexionar, orar, escuchar música, cualquier cosa que desvíe nuestros procesos mentales de las preocupaciones cotidianas, puede considerarse como una forma de meditación.

Dichas formas han alcanzado popularidad últimamente y se derivan de las filosofías orientales. Entre ellas se puede mencionar la meditación trascendental, la cual es una de las técnicas de meditación más simples que no requiere de compromisos filosóficos o creencias religiosas particulares. Ayuda al trabajador a ser una persona más relajada y productiva, asimismo aumenta la eficiencia, la salud y la creatividad.

Sin embargo, se han adaptado los principios de la meditación oriental al contexto occidental, es decir, se han retomado elementos que hacen de la meditación y el relajamiento un recurso más práctico a las necesidades del trabajador común de las grandes metrópolis, como la Ciudad de México.

La meditación trascendental tiene un efecto positivo sobre la adaptación al trabajo, el desempeño en el trabajo, la satisfacción con el mismo y la disminución de la ansiedad, ya que es una estrategia efectiva para manejar el estrés y promover la resistencia a él, sirviendo por tanto, como una medida de prevención y remedio.

Para empezar, la meditación debe ser frecuente y regular, aún si es solamente por unos cuantos minutos al día. Si se realiza con constancia ayuda a entrenar la atención, aumenta el control sobre los procesos de pensamiento, incrementa la capacidad para manejar las emociones y ayuda al relajamiento físico general.

4.8.2 Biorretroalimentación.

El papel potencial de la biorretroalimentación como técnica de manejo de estrés individual, puede verse en el tipo de procesos corporales que pueden, en cierto grado, someterse a control voluntario. Estas incluyen las ondas cerebrales, el pulso, la tensión muscular, la temperatura del cuerpo, la acidez estomacal y la presión sanguínea, ya que estos procesos son afectados principalmente por el estrés.

La biorretroalimentación es la habilidad para ayudar a inducir un estado de relajamiento y devolver las funciones corporales a un estado carente de estrés.

Los programas de bienestar personal se basan en investigaciones de la medicina y del comportamiento, en éste se pueden recomendar cambios de estilo de vida como la resolución de la respiración, el relajamiento muscular, las imágenes positivas, la administración nutricional y el ejercicio que permite a los trabajadores aprovechar mejor sus capacidades. "Hay que señalar una vez más que el ejercicio físico es fundamental para combatir la ansiedad. Algunas sustancias elaboradas por el organismo son producidas por la ansiedad. . ."²⁶

4.9 Técnicas para reducir el estrés laboral a nivel grupal.

Como ya hemos explicado con anterioridad, existen stresores laborales de índole social que alteran el bienestar psíquico y emocional del trabajador. Entre ellos se encuentran los derivados de las relaciones interpersonales conflictivas, ya sea en forma vertical (el trabajador o empleado con su jefe) o en forma horizontal (discusiones o fricciones entre compañeros de la misma línea de trabajo). Para reducir o controlar estas situaciones inductoras del estrés en el personal, se describen algunas

²⁶ ROTGER LLINAS, David. Op. cit. p. 19.

técnicas grupales que se pueden llevar a cabo en los diferentes grupos o equipos de trabajo.

4.9.1 Conflictos entre el personal.

Existen técnicas de manejo de relajamiento que sirven para ciertos contextos, sin embargo en el trabajo se dan problemas provocados por una mala comunicación o una deficiente dirección de los cargos de mando.

Estas son algunas recomendaciones que se dirigen a los trabajadores que tienen un cargo de dirección o jefatura para ayudar a mitigar los conflictos interpersonales y mejorar la comunicación:

1. Tratar a los demás con justicia y evitar los aspectos personales.
2. Reducir el conflicto a su forma más simple.
3. Aclarar exactamente cuales son las diferencias, así como también las áreas de acuerdo.
4. Hacer que el trabajador describa las técnicas de acuerdo y las de desacuerdo, tal como las ve.
5. Si la discusión llega a ser excesivamente emocional, buscar tiempo para calmar los ánimos.
6. Hacer hincapié en la colaboración y desestimular una atmósfera de ganador o perdedor.
7. Practicar una buena comunicación interpersonal, prestando atención especial a la expresión del mensaje a su adecuada comprensión; además

los trabajadores son más productivos, cuando se les considera y escucha de manera individual.

4.9.2 Asesoramiento.

El asesoramiento consiste entre el diálogo del jefe y el subordinado. Está formado por tres elementos: 1) plática sobre una tarea en particular; 2) observación de su realización; y 3) discusión conjunta del resultado de la misma. El proceso de asesoramiento significa:

Reconocer y abrir una oportunidad para el desarrollo.

Elaborar un plan de común acuerdo entre las partes.

Fijar los objetivos para el desarrollo.

Brindar y asegurar oportunidades para las prácticas.

Planificar la revisión del progreso.

Evaluar el desarrollo conjuntamente.

Identificar las necesidades adicionales de desarrollo.

4.9.3 Delegación.

Para ahorrar tiempo y aliviar un poco las tensiones provocadas por un exceso de responsabilidades, es necesario que el jefe busque y capacite a un trabajador apropiado para delegarle ciertas tareas vitales, y paulatinamente, de acuerdo a su desempeño, ir dejándole tomar

decisiones propias, hasta que por la dinámica misma del trabajo, este trabajador adquiera un puesto de mayor jerarquía oficial y de responsabilidad laboral.

Esta es una exposición de ejemplos de técnicas grupales y recomendaciones que de alguna u otra forma, persiguen el objetivo esencial de ayudar a los integrantes buscando alternativas a reducir el estrés en forma colectiva, que beneficien al trabajador, al grupo y a la organización en general.

4.10 Medidas para reducir el estrés laboral a nivel organizacional.

Una organización competente es capaz de manejar con eficiencia las presiones externas, a través del aprovechamiento óptimo de sus recursos financieros, técnicos y sobre todo los humanos. Se requiere pues, una organización adaptable y flexible, que aplique políticas que favorezcan el desarrollo mismo de la empresa, pero sin descuidar el bienestar de su personal.

Es bien sabido que la misma estructura organizacional, el clima y las políticas generales de una empresa, cuando no son eficientes o adolecen de criterios administrativos, como podrían ser una mala planeación y organización de actividades y proyectos, sistemas inoperantes de sueldos, salarios e incentivos, o la ambigüedad en las funciones de cada puesto, tienden a actuar como stresores para el personal, lo que va en detrimento del bienestar del trabajador (empleado o ejecutivo), en la cantidad y calidad de la misma productividad y lo que esto implica en términos de gastos para la compañía.

Tomando en cuenta lo anterior, se exponen algunas consideraciones o medidas que podrían llevarse a cabo a fin de reducir el estrés a nivel organizacional.

4.10.1 Técnicas en relación con el trabajador

El estudio racional y científico de las condiciones en que se realiza el trabajo, puede hacer que disminuya la fatiga y en consecuencia el estrés, los pasos a seguir son:

4.10.1.1 Duración y horario del trabajo.

Deben estar en armonía con el mismo, a fin de que no constituyan un peligro para la salud del trabajador. De manera general, se ha llegado al establecimiento de una jornada diaria de ocho horas y de cuarenta a cuarenta y ocho horas de trabajo semanales. Con este tipo de jornada quedan 3 a 6 horas libres al día, según se empleen una o dos horas de duración al trayecto de ida y vuelta al trabajo.

4.10.1.2 Periodo de descanso.

El descanso es una necesidad fisiológica impuesta a causa de la fatiga. Se ha comprobado que en trabajos físicos pesados o semipesados, el descanso que se requiere es del orden de un 25% en la jornada de ocho horas. En términos globales, se considera que los motivos que hacen aconsejable la introducción de las pausas son: reducen la fatiga, animan al trabajador a mantener un nivel de vida de producción elevado, aumentan

la producción de la jornada, reducen el tiempo perdido en trabajos accesorios y pausas voluntarias.

4.10.1.3 Métodos para hacer el trabajo.

Se debe poner claro énfasis en las instrucciones y reglas que debe seguir el trabajador para realizar sus tareas. Como la concepción racional del puesto de trabajo es actualmente objeto de una fase de importantes conocimientos sumamente extensos, es preferible adoptar técnicas de acuerdo a las demandas y políticas de la organización.

La disposición de las máquinas, debe hacerse teniendo en cuenta la simplificación del trabajo, especialmente en lo que se refiere a la facilidad de acceso a todos los puntos necesarios, sin que tenga necesidad de una manera frecuentemente repetida de efectuar movimientos fatigantes que no sean precisos o relevantes. Asimismo se debe considerar los mandos y dispositivos de accionamiento se encuentren bien ubicados dentro del área normal de trabajo, dando preferencia a la posición más próxima al trabajador a los utilizados más frecuentes.

4.10.1.4 Selección de personal.

Un hecho que ayudará bastante a reducir el estrés de los trabajadores, empleados y ejecutivos, es realizar una selección y colocación sistemática del personal. Partiendo de una valoración profunda de las habilidades, experiencia, conocimientos y otros aspectos generales, se analizan los candidatos óptimos para dominar el trabajo, procurando escoger el personal ideal para el puesto, dependiendo de sus características, el ambiente de trabajo donde se va a desarrollar y de las funciones mismas que realizará.

4.10.1.5 Estructura de capacitación.

Esta es una estrategia a largo plazo que implica cuidar cada uno de los niveles del sistema organizacional. Para ello se requiere, en primer lugar, de realizar un análisis o detección de las necesidades reales de capacitación, aclarando los vínculos entre la capacitación y las actividades laborales del trabajador, empleado o ejecutivo, así como informar al personal respectivo todo lo referente acerca del curso, las implicaciones que esto traerá, así como la forma en que se piensa aplicar lo aprendido a sus labores.

Con esto, los individuos competentes pueden crecer y adaptarse mejor a los cambios que los afectan en su trabajo: los equipos competentes pueden lograr un mejor desempeño, pueden resistir mayores presiones y pueden adaptarse a los cambios con mayor facilidad; y las organizaciones poseen un sistema de valores capaz de sacarlas adelante en épocas difíciles, para ayudar a alcanzar sus objetivos y sus metas, especializándose en un área concreta a través de desarrollar una carrera "laboral" por medio de constantes capacitaciones de la práctica misma, de las cuales podrá aplicar los conocimientos directamente en su área de trabajo, mejorando su desempeño, situación que favorecerá su desarrollo personal y profesional y desde luego beneficios a los intereses de la empresa.

4.10.2 Clima organizacional.

Se basa en el supuesto de que un "buen" clima contribuye a la satisfacción y a la sensación de encontrarse en un ambiente estimulante y que, probablemente, estas dos cuestiones están asociadas con niveles reducidos de estrés.

Los principales contribuyentes al tipo de clima que prevalece en una organización, son las prácticas y filosofías ejercidas día con día por los jefes. Las imperfecciones estructurales, el papeleo en exceso, la incapacidad para participar en la toma de decisiones, las comunicaciones pobres e ineficientes y las relaciones impersonales, son ejemplos de variables que contribuyen al clima y que son función de la dirección de la empresa.

Dos factores a considerar como reductores de estrés son: una mayor participación en la toma de decisiones y el significado de las decisiones a las que se invita a participar a los trabajadores.

"Dada la extensión que está alcanzando el fenómeno del estrés laboral, se presta cada vez mayor atención a los medios necesarios para combatir y prevenir sus consecuencias negativas. En este sentido, está surgiendo una nueva tendencia basada en dar respuesta activa al estrés y que pone énfasis en las medidas preventivas y en la eliminación de sus causas, más que en el tratamiento de sus consecuencias".²⁷

Con estas medidas, métodos, técnicas, el trabajador puede lograr una buena salud mental consigo mismo y su entorno; estar preparado para cuando se presenta el estrés y saber prevenir sus efectos para evitar enfermedades y accidentes de trabajo.

Para poder combatir el estrés debemos considerarlo como un problema global y creciente en todos y cada uno de los países, ya que se ha demostrado que no es un problema único de un lugar, sino que abarca tanto a países industrializados, como a países en desarrollo y que el costo económico cada día es más alto.

²⁷ Organización Internacional del Trabajo. "Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención". Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, Núm. 56, OIT, Suiza, 1986. p. 17.

La Organización Internacional del Trabajo, maneja estrategias para la prevención del estrés, de las cuales el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo las retoma, mencionando en una de sus publicaciones los resultados que se han obtenido en las empresas de distintos países y continentes al poner en marcha medidas en contra del estrés en el trabajo, tomando diferentes categorías de trabajadores en empresas de México.

Como podemos afirmar que el estrés no es único de empresas mexicanas, por lo que a nivel mundial es preocupante el alto índice de trabajadores que se ven afectados. Para evitarlo es necesario que todos y cada uno de nosotros estemos enterados del gran daño que ocasiona el estrés laboral, así como la manera de combatirlo para que la salud de los trabajadores no se vea afectada por la falta de información.

Aparte de las medidas que hemos citado anteriormente, se tiene conocimiento de que el Instituto Mexicano del Seguro Social, se ha preocupado por evitar o prevenir el estrés entre su personal, a través de ellos y de sus diferentes áreas de su trabajo, ha estado laborando en cursos para el control y manejo del estrés, auxiliados con grabaciones de música y ejercicios de relajación, control del aspecto del área de trabajo con plantas y música que los mismos trabajadores cuidan y protegen. Dando cursos de: control de peso y hábitos alimenticios, autoestima, relajaciones humanas de reforzamiento de actitudes positivas, talleres vivenciales y muchos más.

El programa con el que cuenta el IMSS respecto al ejercicio físico es llamado "Programa para el Mejoramiento de la Calidad de Vida de los Trabajadores, y es comúnmente conocido por los trabajadores del Instituto como 'Pausa para la Salud', el cual se lleva a cabo por medio de ejercicios de calentamiento, estiramiento, respiración y relajamiento que ayuda al trabajador a enfrentar las presiones de vida en la ciudad y los efectos del trabajo sedentario".²⁸

²⁸ Instituto Mexicano del Seguro Social. Folleto del Programa para el Mejoramiento de la Calidad

El estrés, siendo éste uno de los conductos para llegar a desequilibrar o a lesionar al organismo provocando enfermedades no comúnmente detectadas, pero que al tener conocimiento de que el trabajador sufre de estrés, se puede combatir o prevenir un error o una actitud de graves consecuencias, tanto para el trabajador, como para la empresa.

Recordemos que el estrés es una reacción, tensión o esfuerzo no esperado o de emergencia que sufre el organismo humano, y puede llegar a causar graves consecuencias, desencadenando enfermedades.

El problema no es el estrés que se conoce como positivo, el cual ayuda a las reacciones o a impulsos normales del hombre, sino el estrés negativo que al estar el trabajador sometido a él, llega el momento en que su cuerpo no puede controlarlo ni manejarlo, ocasionando graves consecuencias y desencadenando enfermedades o aumentando las ya detectadas en los trabajadores, y que muchas veces puede llegar a causarles hasta la muerte.

Con esto nos atrevemos a decir que si el estrés es una causa que tiene su origen en el trabajo, y el artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo dice que: "enfermedad de trabajo es todo estado patológico de vida de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios", entonces el estrés debe estar reconocido en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo como una causa de enfermedades laborales, incluyendo en la tabla de dicha Ley, quedando de la siguiente manera:

Artículo 513. Para los efectos de este título, la Ley adopta la siguiente Tabla de Enfermedades de Trabajo.

TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO

Enfermedades endógenas.

Afecciones derivadas de la fatiga industrial.

Afecciones derivadas por el estrés laboral.

162. Depresión; telefonistas, analistas, oficinistas y otras actividades.

163. Ansiedad; pagadores, cajeros, policías, vigilantes, veladores y otras actividades.

164. Úlceras pépticas; trabajadores con personal a su cargo, maestros, oficinistas y otras actividades.

165. Gastritis; maestros, analistas, oficinistas y otras actividades.

166. Enfermedades Cardio-Crónicas; trabajadores que tengan personal a su cargo, médicos y otras actividades.

167. Neurosis; telefonistas, trabajadores expuestos a ruido, a la vialidad, calor y otras actividades.

Con estos métodos, el individuo puede lograr una buena salud mental consigo mismo y su entorno; estar preparado cuando se presente el estrés y saber prevenir sus efectos para evitar enfermedades y accidentes de trabajo.

Al consentir que el estrés de trabajo daña a todos, será de gran beneficio, ya que se tomarán medidas de prevención tan sencillas como: ambientar el área de trabajo con un aspecto más agradable, incluir música ambiental, realizar ejercicios que relajen la tensión, motivación del personal, etc.

En la medida en que se lleven a cabo mecanismos y estrategias de prevención sobre el estrés, las empresas o los patrones tendrán mayor y mejor producción, logrando aumentar sus ingresos y, por lo tanto, los trabajadores también serán beneficiados en forma general.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El estrés es una reacción no específica del cuerpo humano provocado por alteraciones o tensiones del medio ambiente que lo rodea y si éste se presenta en el trabajo, se puede considerar como estrés laboral.

SEGUNDA. El estrés laboral debe de considerarse como una causal que puede ocasionar o acrecentar el índice de enfermedades y accidentes de trabajo.

TERCERA. El no admitir que el estrés laboral representa un perjuicio para el patrón al ser afectada su producción y al trabajador al lesionarle su salud, da origen a un desequilibrio general en la obtención de los beneficios para ambos.

CUARTA. Si el estrés es provocado por la actividad laboral, o con motivo de ella e induce al trabajador a una enfermedad reconocida o definida como tal, sino además a malestares, dolencias y trastornos que suelen ser la expresión de la forma en que puede ser afectada la salud física y mental, consideramos que las afecciones derivadas del estrés en el trabajo deben estar contemplados en la Ley Federal del Trabajo en la tabla de Enfermedades de Trabajo.

QUINTA. Al consentir que el estrés laboral daña a todo trabajador, será de gran beneficio tomar medidas de prevención para que se encuentre en óptimas condiciones de salud y sintiéndose seguro y

satisfecho en su trabajo, habrá mejor ambiente laboral y esto puede provocar que su rendimiento aumente considerablemente.

SEXTA. En la medida que se lleven a cabo las técnicas para la prevención sobre el estrés, las empresas o los patrones tendrán mayor y mejor producción, logrando aumentar sus ingresos y, por lo tanto, los trabajadores también serán beneficiados en forma general.

SEPTIMA. Nuestra tesis de fondo, consiste en que si los trabajadores y las empresas cobran mayor conciencia de los stressores que operan en el trabajo y desarrollan planes para afrontarlos, no sólo aumentan la productividad en la empresa, sino la calidad de la vida de quienes pertenecen a tales organizaciones.

BIBLIOGRAFIA

ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Revista del Derecho Privado, Madrid, 1974.

ANDRES, C. Seguridad e Higiene, Estudios de Investigaciones, Madrid, 1978.

ARREGUIM VELEZ, Enrique. La Protección de la Salud de los Trabajadores, "Prevención de los riesgos de trabajo", Universidad Obrera de México, México, 1977.

ARROBAT JAMS, K. Cómo Manejar la Presión en el Trabajo, Mc. Graw Hill. Interamericana, México, 1990.

BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral, Limusa, Quinta edición, México, 1992.

BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional de Trabajo, Porrúa, México, 1987.

BENSON, Herbert y KLIPPER. Stréss "Fisiología", Pomaire, Barcelona, 1977.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho Mexicano, Porrúa, México, 1978.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Ista, Tercera edición, México, 1988.

BLUMM, Milton. Psicología Industrial, Trillas, México, 1977.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Industrial del Trabajo, Colección de Textos Jurídicos Universitarios, Horta, México, 1986.

CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, T I, Omeba, Argentina, 1986.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, T II, Tercera edición, Heliasta, Argentina, 1989.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral, Séptima edición, Trillas, México, 1992.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Segunda edición, Trillas, México, 1994.

DAVALOS, José. Tópicos Laborales, Segunda edición, Porrúa, México, 1992.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo, T I, Tercera edición, Porrúa, México, 1980.

DAVIS K, Newstrom J. El Comportamiento Humano en el Trabajo, Mc. Graw Hill, México, 1990.

DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo, T I, Segunda edición, Porrúa, México, 1977.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T I, Décima segunda edición, Porrúa, México, 1990.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T II, Séptima edición, Porrúa, México, 1993.

DE LA POZA, José Ma. Seguridad e Higiene Profesional, Paraninfo, España, 1990.

DE POZZO, Juan. Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo, T I, Alfa, Argentina, 1961.

DIEZ BENEVIDES, Mariano. Manejo del Strés, Alpe, México, 1993.

DOMINGUEZ, B. Taller Sobre el Manejo del Strés, Facultad de Psicología División de Estudios de Posgrado, México, 1992.

FONTANA. D. Control del Strés, Manual Moderno, México, 1989.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, Decimo séptima edición, Porrúa, México, 1970.

GELLERMAN W., Saul. Motivación y Productividad, Diana, México, 1978.

GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral, UNAM, México, 1973.

GUERRERO, Eugenio. Manual de Derecho del Trabajo, Décima octava edición, Porrúa, México, 1994.

HERRERA GUTIERREZ, Alfonso. Interpretaciones Jurídicas del Seguro Social, América, México, 1966.

ITURRGUI RUIZ, José Ma. Conocimientos Básicos de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Deusto, España, 1978.

IVANCEVICH, John y Matteon. Estrés y Trabajo, Trillas, Segunda edición, México, 1989.

KATZ, D. y KAHAN, R. L. Psicología Social de las Organizaciones, Trillas, México, 1985.

KAYE, Dionisio J. Los Riesgos de Trabajo en el Derecho Mexicano, Trillas, México, 1985.

LAZAROS, R. S. Estrés y Procesos Cognoscitivos, Martínez Roca, Barcelona, 1986.

LOPEZ MENA, Luis. Biblioteca de Psicología, Psiquiatría y Salud, "Intervención Psicológica en la empresa", Universidad, Martínez Roca, España, 1992.

MADERS, José. Estrés y Relajación, Fondo Educativo Interamericano, México, 1984.

MARTINEZ CORTES, Fernando. et. al. La Salud en el Trabajo, IMSS, México, 1988.

MOCCIO, Fidel. Terapia del Estrés, "Relajación", Grijalbo, Argentina, 1986.

MORENO PADILLA, Javier. Régimen Fiscal de Seguridad Social, Themis, México, 1991.

MOZART, Víctor y Miguel Bermudez. Derecho del Trabajo, Cárdenas, México, 1982.

MUÑOZ ROMAN, Roberto. Derecho del Trabajo, T II, Porrúa, México, 1983.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencias y Prevención, Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, No. 56 OIT, Suiza, 1986.

OROZCO MONDRAGON. Manual de Derechos del Trabajo, Procuraduría General de la Defensa del Trabajo, Tercera edición, México, 1982.

POZZO, Juan D. Derecho del Trabajo, T I, Ediar Sociedad Anónima de Editores, Argentina, 1948.

RAMOS, Eusebio. Nociones del Derecho del Trabajo de la Seguridad Social, Pac, México s/año.

ROSSET A. Psicología del Trabajo, Maratón, España, 1976.

SAN MARTIN, Hernán. Salud y Enfermedad, Cuarta edición, Edición Científica, La Prensa Médica Mexicana, México, 1984.

SOTO PEREZ, Ricardo. Nociones del Derecho Positivo Mexicano, Esfinge, México, 1972.

TENA SUCK, Rafael. "et. al". Derecho de la Seguridad Social, P A C, México, 1982.

TROCH, Achim, El Stréss y la Personalidad, Biblioteca de Psicología 93, Herder, España, 1982.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda edición, Porrúa, México, 1972.

VALDES MIYAR, Manuel. Psicología del Estrés, Serie Salud 2000, España, 1985.

**WALKER HEPAEZ, Harry. La Psicología Aplicada a la Vida y al Trabajo,
Herrero Herminio Sucesores, México, 1990.**

WITKIN, Lanoil. Estrés de la Mujer, Grijalbo, España, 1985.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Secretaría de Gobernación, Talleres Gráficos de México, México, 1996.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, Trueba Urbina, Alberto. "et. al." Septuagésima sexta edición, Porrúa, México, 1996.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Tematizada por Baltasar Cavazo Flores. Trillas. México. 1991.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. Alco, México, 1996.

LEY GENERAL DE SALUD. Décima segunda edición actualizada, Porrúa, México, 1995.

REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. Trueba Urbina, Alberto. "et. al." Septuagésima sexta edición, Porrúa, México, 1996.

REGLAMENTO DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO. T I, Andrade, México, 1982. (actualizado hasta 1996).

DICCIONARIOS

DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Quinta edición, Porrúa, México, 1976.

DORSH, Friedrich. Diccionario de Psicología. Quinta edición, Herder, España, 1985.

RAMIREZ GICONDA, Juan D. Diccionario Jurídico. Cuarta edición, Claridad, Argentina, 1959.

RIBO DURAN, Luis. Diccionario de Derecho, Boch, España, 1987.

HEMEROGRAFIA

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Cuestión Social, Revista Mexicana de Seguridad Social No. 21, México, Primavera 1990.

ROTGER LLINAS, David. "El Estrés de los Bomberos", Revista Mapfre Seguridad No. 55, Publicación Trimestral, Mapfre, España, tercer trimestre de 1994.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Subsecretaría "B", Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, Condiciones de trabajo, Cuadernos de Medicina, Seguridad e Higiene, Vol. XVIII, No. 1, México, Enero-Abril, 1993.