



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE DERECHO



SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO

**EL ANÁLISIS JURÍDICO-PRÁCTICO DE LA NORMA OFICIAL MEXICANA
NOM-035-STPS-2018
Y SU APLICACIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A:

T O V A R E C H Á V A R R I H É C T O R

Dirigido por:

Dra. Lilia García Morales

Ciudad de México, Ciudad Universitaria

2022



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 esta 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 Cristina, quién desde mi nacimiento me ha enseñado los valores del estudio y la responsabilidad que este conlleva y sin su infalible apoyo no sería la persona que soy ahora, quién se encargó de siempre estar al pendiente de mí a su propia manera y a quién jamás terminaré de agradecer por todas esas mañanas de desvelo que no le correspondía, pero estaba despierta para que no me fuera con el estómago vacío; no hay días que me alcancen para agradecerte Madre.

A Mariana, la mejor estudiante, doctora, neuropatóloga, mi mayor ejemplo y confidente; quién nunca ha dudado de mis capacidades y siempre me ha impulsado a seguir adelante, y quién siempre me ha ayudado a encontrarle solución a los problemas por muy pequeños o grandes que parezcan; gracias Hermana.

A Consuelo, mi segunda madre, quién me enseñó el verdadero significado de la moralidad en la vida, quién siempre me brindó las palabras correctas para poder seguir adelante con mi carrera y quién jamás ha dejado de darme ánimos; gracias Abuela.

A Ángel, mi segundo padre, quién me enseñó a ver la vida con alegría así como el significado de usar un buen traje, quién siempre se encargó de darme una sonrisa y buena cara por todas esas veces que me encontraba desesperado, quién siempre se interesó en mis estudios y a quien doy especial dedicación del presente trabajo, esto es para ti; gracias siempre Abuelo.

A Héctor Javier, ejemplo a seguir y razón principal por la que decidí estudiar derecho, quién a pesar de las circunstancias siempre se ha encargado de recordarme la perseverancia y dedicación que conlleva un buen trabajo y quién me enseñó a no ser del montón; gracias Padre.

A Fer, por todo el amor, la comprensión, apoyo y lealtad; por nunca dudar de mis capacidades y por impulsarme a terminar el presente trabajo, solo ella y yo sabemos lo que esto me costó, gracias.

A toda mi familia de profesionistas por siempre ser el ejemplo que quiero y llegaré a ser, pero sobre todo por confiar en mí.

A mi asesora la Dra. Lilia García Morales, un especial agradecimiento al Dr. José Manuel Vargas, a ambos por todo el apoyo e impulso para realizar el presente trabajo.

A mis verdaderos amigos, quiénes no dudaron de mí.

A mi alma máter, la UNAM, de la cual todos los días que despierto estoy orgulloso de pertenecer.

A la Facultad de Derecho, que me enseñó lo que conlleva la magnificencia y el arte de la abogacía.

A mí mismo.

ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	5
JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	8
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
OBJETIVOS.....	11
HIPÓTESIS.....	12
CAPÍTULO I. LINEAMIENTOS Y CONCEPTOS GENERALES.....	13
1. El Trabajo.....	13
1.1. Definición gramatical.....	14
1.2. Definición etimológica.....	15
1.3. Definición jurídica.....	16
1.4. Definición colectiva.....	19
1.5. Tipos de trabajo.....	20
1.6. Trabajo para menores.....	21
1.7. Trabajo lícito e ilícito.....	21
2. Los Principios fundamentales y aplicación del Derecho del Trabajo.....	25
2.1. Definición de Derecho del Trabajo.....	25
2.2. Principios fundamentales del Derecho del Trabajo.....	28
3. Sujetos del Derecho del Trabajo.....	30

3.1.	Trabajador.....	30
3.2.	Patrón.....	32
4.	Relación laboral y derechos de los trabajadores.....	35
4.1.	Relación y contrato individual de Trabajo.....	35
4.2.	Relación colectiva de trabajo.....	36
4.3.	Derechos básicos de los trabajadores.....	37
5.	Riesgos, enfermedades y accidentes de trabajo.....	39
5.1.	Riesgo de trabajo.....	40
5.2.	Enfermedad de trabajo.....	40
5.3.	Accidentes de trabajo.....	41
5.4.	Incapacidades de trabajo.....	43
5.4.1.	Tipos de incapacidades de trabajo.....	43
 CAPÍTULO II. ANTECEDENTES DE LA NOM-035-STPS-2018.....		45
1.	Antecedentes del Derecho del Trabajo.....	45
1.1.	Figuras precursoras del Derecho del Trabajo.....	47
1.2.	Distinción de clases y propiedad privada.....	48
1.3.	Revolución industrial.....	49
1.4.	Antecedentes del Derecho del Trabajo en México.....	52
1.4.1.	Época colonial.....	53
1.4.2.	México independiente.....	55
1.4.3.	Porfiriato, Revolución Mexicana y Constitución de 1917.....	59
2.	Antecedentes de la seguridad social.....	64

3. Antecedentes de las Normas Oficiales Mexicanas.....	66
CAPÍTULO III. MARCO JURÍDICO DE LA NOM-035-STPS-2018.....	72
1. Constitucionalidad y naturaleza jurídica de las Normas Oficiales Mexicanas.....	73
2. Ley de Infraestructura de la Calidad y abrogación de la Ley sobre Metrología y Normalización.....	89
3. Legislaciones, Reglamentos y Normas que fundamentan la NOM-035-STPS-2018.....	99
3.1. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.....	100
3.2. Ley Federal del Trabajo.....	101
3.3. Reglamento de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.....	102
3.4. Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	106
3.5. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	111
3.6. Derecho Internacional del Trabajo aplicable a las Normas Oficiales Mexicanas y la NOM-035-STPS-2018.....	113
CAPÍTULO IV. NOM-035-STPS-2018 Y SU ANÁLISIS PRÁCTICO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.....	119
1. NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo.....	119
2. Factores de Riesgo Psicosocial en los centros de trabajo.....	137
3. Estudio de campo y análisis sobre la aplicabilidad de la NOM-035-STPS-2018 en los centros de trabajo, postura de patrones y trabajadores.....	149
CONCLUSIÓN.....	167
PROPUESTAS.....	169
FUENTES DE CONSULTA.....	177

INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo en México ha fungido desde sus inicios como una rama relativamente “nueva” del Derecho Social, esto en comparación con otras ramas del Derecho, además de ser una norma que contempla y protege de forma primordial a la clase trabajadora en nuestro país; por lo anterior, en nuestra percepción es mucho más susceptible a muchos cambios o adiciones para mejorar su estudio y su aplicación en el sistema mexicano.

Tal es el caso de la NOM-035, la cual es el objeto principal de estudio en el presente trabajo de investigación y de la cual, como primer punto hacemos hincapié, en que a pesar de que la naturaleza jurídica de una Norma Oficial Mexicana se encuentra ubicada en el Derecho Administrativo, esto debido a que las mismas son expedidas por las dependencias de la administración pública federal; el presente trabajo se enfocará desde un punto más Social, ubicando a esta NOM-035 en el marco jurídico del Derecho del Trabajo, es decir que abundaremos más en cuanto a aquellos factores que dan origen al surgimiento de la misma así como al contenido que esta contiene desde un punto de vista jurídico laboral, sin embargo en los antecedentes legislativos de esta NOM, abarcaremos las distintas leyes y reglamentos que dan origen a esta y como el surgimiento de esta se ubica en el Derecho Administrativo.

La NOM que ocupa busca salvaguardar más allá que las prestaciones y derechos de los trabajadores, toda vez que el trabajo que cada uno realiza diariamente desempeña una función importantísima en nuestra vida, sin importar a lo que nos dediquemos, siempre y cuando nos encontremos en este supuesto de trabajadores en donde existen dos elementos definitivos, tales como la dependencia económica y la subordinación, factores que definen el vínculo laboral entre patrón y trabajador en nuestro derecho mexicano; por tal motivo consideramos que de suma importancia definir que dicha norma busca promover el bienestar que día a día los trabajadores debemos de tener al momento de prestar nuestros servicios subordinados para con nuestro patrón, ya sea de forma presencial en la fuente de trabajo o más acorde a nuestra actualidad en la nueva modalidad impuesta por ley del llamado teletrabajo, esto enfocado principal y mayormente a la salud de los trabajadores durante el desempeño de sus funciones, pero más que nada al bienestar psicosocial que cada trabajador debe tener para poder

desempeñar de la mejor manera las funciones y así dar el resultado esperado a los patrones.

Es casi tendencioso que en los centros de trabajo o en cualquier trabajo que desempeñemos podamos encontrar en situaciones que generen estrés, o bien en circunstancias que aunque sean parte de nuestras funciones en el trabajo, puedan poner en riesgo nuestra salud física, mental o emocional y es bien sabido al menos en nuestro país, ya sean negocios locales, pequeñas y medianas empresas, los patrones no buscan tener injerencia en el tema o simplemente no les interesa involucrarse con este factor que consideramos debería de tener un mayor énfasis en el Derecho del Trabajo en nuestro país, ya que como es bien dicho “la salud es primero” y aunque las normas que rigen el derecho laboral en nuestro sistema sí tienen previstas las enfermedades, accidentes y riesgos de trabajo, la realidad es que en la práctica este proceso solicitado por el patrón ante las instituciones de seguridad social resulta sumamente burocrático, complicado y deficiente, además tomando en cuenta esta actualidad en la que vivimos, en donde acudir un hospital a solicitar una incapacidad para “justificar” a nuestro patrón, nos puede poner todavía en más en riesgo que la misma condición de salud en que estemos.

En nuestra experiencia en el Derecho del Trabajo, tanto en el sector patronal como de trabajadores, podemos decir con certeza que son mayoría las empresas que no respetan en lo más mínimo el factor salud de la gente a su cargo, cientos de trabajadores que realmente llegan a ausentarse por días debido alguna enfermedad, entran en riesgo de ser despedidos por su patrón, incluso en algunos casos extremos cuando a causa del trabajo prestado o por el mismo patrón caen en problemas severos de salud y el patrón no se responsabiliza como realmente debería de ser.

Justo es lo que se busca exponer en el presente trabajo de investigación, enfatizar que la salud de todos los trabajadores, sin importar el tipo de trabajo que se desempeñe, no es un tema que debe de seguir siendo tomado a la ligera por los patrones. Lo anterior con el apoyo de la reciente NOM-035, ya que a pesar de que exista este como otros ordenamientos y procedimientos impuestos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la realidad en la que se encuentra la clase trabajadora día a día es otra, ya que muchos patrones se excusan de no respetar los derechos y el bienestar de los trabajadores con el hecho de que ellos son los que mandan en una relación obrero-

patronal, ya sea porque ellos cuentan con el poder adquisitivo suficiente para “controlar” cualquier procedimiento de inspección que la autoridad realice en los centros de trabajo, o bien simplemente no le dan la importancia adecuada, ya que siempre y cuando el trabajador no pare con la mano de obra o con las funciones que esté obligado a desempeñar día a día, el patrón estará conforme.

Lo que se busca es promover y generar conciencia en nuestro país para que estos factores de riesgo previstos en la NOM-035, sean cumplidos de manera forzosa por el patrón, en caso contrario, exista realmente un mecanismo que pueda sancionar al trabajador, ya que el factor salud de los trabajadores va forzosamente de la mano con el objeto o las funciones a que el patrón se dedique, esto bajo la simple premisa de que el patrón se encuentra en esa calidad, todo gracias a sus trabajadores, por ende, la salud tanto física como psicosocial debería de ser el elemento primordial para cada patrón o empresa.

En el presente trabajo de investigación se buscará analizar el contenido doctrinario y jurídico de la NOM-035, así como el análisis práctico que debe de ser llevado a cabo realmente en las fuentes de trabajo y proponer distintas soluciones o sanciones a todos aquellos patrones, medianas y pequeñas empresas que no lleven a cabo lo contenido en la norma, o bien buscar que el patrón tenga la obligación de dar el tratamiento que se debe a la salud de cada uno de los trabajadores que este tenga a su cargo como una condición general del trabajo.

JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

La razón principal que motivan a la elaboración del presente trabajo de investigación, encuentra su origen en la poca aplicabilidad y promoción que tiene actualmente la NOM-035 en nuestro país, esto por la desinformación consecutiva que se tiene por parte de las autoridades, específicamente por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por ende encontramos el estancamiento de la misma en nuestro país.

Se busca promover y dar a conocer que la aplicación de esta norma es de carácter obligatorio y sobre todo que los trabajadores sepan que se encuentran amparados por la misma ante ciertas situaciones que se lleguen a presentar día a día en sus labores, específicamente en donde se ponga en riesgo la salud tanto física como psicoemocional del sector subordinado y con lo anterior sacar a flote que la salud de los trabajadores es el factor más importante que tienen que considerar y salvaguardar los patrones y en caso de que tanto empleador como empleado conozcan dicha norma y no promuevan su aplicación o no lleven a cabo lo establecido en la misma, se tengan establecidas las sanciones correspondientes para lograr la armonía que debería de tener un centro de trabajo así como generar un equilibrio entre los patrones y los trabajadores.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Enfocándonos en la aplicación que tiene la NOM-035 en nuestro sistema de derecho para regular la salud en general en las relaciones laborales, el planteamiento del problema radica en la aplicación casi nula por parte de los patrones en México y sobre todo la desinformación por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social hacia el sector patronal sobre la existencia y aplicación de la misma, ya que la norma tiene muy poco tiempo de encontrarse vigente, por lo que muy pocas son las pequeñas y medianas empresas que realmente se encuentran enfocadas en llevarla a cabo dentro de sus centros de trabajo; lo cual representa el desglose de la problemática, dado el desconocimiento por parte del sector patronal e inclusive aquellos que están conscientes de su existencia, no buscan promover mecanismos para aplicarla en sus centros de trabajo; toda vez que no hay esa seriedad por parte de la autoridad para promover y obligar al cumplimiento de la norma en los centros de trabajo.

Además de tomar en cuenta que el proceso de “sanción” a los patrones sobre la inobservancia de dicha normatividad y muchas otras en lo que respecta a la salud, seguridad e higiene por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se basa únicamente en los procedimientos de inspección que esta misma dependencia realiza a las fuentes de trabajo, mismos que desde nuestro punto de vista son bastante carentes para realmente concientizar a los patrones a que sigan al pie de la letra las normatividades exigidas por la misma Secretaría para el bienestar de los trabajadores.

Posterior al análisis de la NOM-035, se promoverán soluciones prácticas que podrían ser aplicables como iniciativas de reforma a la legislación laboral para que en caso de que los patrones no cumplan con sus obligaciones establecidas en la mencionada norma o bien, no promuevan la aplicación de lo establecido en la misma en las fuentes de trabajo, estos puedan ser susceptibles a una sanción más grave, así como promover una adiciones a la ley de la materia, donde el trabajador pueda dar por terminada la relación laboral con el mismo patrón sin que medie responsabilidad para el empleado, así como que en caso de que el trabajador se encuentre en este supuesto, el patrón esté obligado a pagar una indemnización calculada a razón del salario del trabajador, esto por el posible detrimento que se haya dado a la salud tanto física como emocional del trabajador ocasionada por prestar sus servicios al patrón, esto siempre y

cuando encuadre y esté basado en lo señalado en la NOM-035. Todo lo anterior con la finalidad de que dicha norma sea tomada en cuenta por el sector patronal con la importancia que realmente debería de tener y que todo lo establecido en la misma se tenga que cumplir en los centros de trabajo.

OBJETIVOS

1. Objetivo general

❖ Analizar los fundamentos teóricos y jurídicos que dieron origen a la creación de la NOM-035-STPS-2018 y, posteriormente, enfocar dichos fundamentos a la aplicación jurídico-práctica de la norma y cómo ésta debe de ser aplicable de en los centros de trabajo en México.

2. Objetivos específicos

❖ Identificar el origen teórico-práctico que da surgimiento a la NOM-035-STPS-2018 en el sistema de Derecho del Trabajo en nuestro país.

❖ Definir y conocer el promedio de la salud emocional de los trabajadores, así como cuántos patrones en nuestro país conocen y aplican dicha norma en los centros de trabajo, bajo un estudio de campo.

❖ Promover la aplicabilidad de la NOM-035-STPS-2018 por los patrones y que éstos lleven a cabo los procedimientos preventivos en la misma normatividad y evitar los factores de riesgo.

❖ Proponer iniciativas de reforma a la legislación laboral, en donde sea obligatorio que los patrones antepongan la salud física y emocional de los trabajadores en los centros de trabajo y, en caso contrario, que se incurra con alguna sanción o indemnización que sea obligatorio asumir por los patrones hacia los trabajadores y esto sin perjudicar laboralmente a estos últimos. Es decir, en caso de que los patrones no cumplan con la promoción y protección de lo establecido en la NOM-035-STPS-2018, el trabajador pueda dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para este mismo e inclusive pudiera ser acreedor a una prestación extraordinaria al momento del pago de su finiquito, o bien para aquellos patrones que incumplan, sancionarlos a través de las inspecciones de trabajo.

HIPÓTESIS

La principal conjetura a demostrar a través del análisis jurídico-práctico de NOM-035-STPS-2018, es comprobar si realmente la implementación de la misma ha generado un fuerte impacto en los centros de trabajo en México y, en caso afirmativo, comprobar si realmente ha servido de apoyo al sector de los trabajadores subordinados, esto para cerciorarse que la misma realmente sea útil y aplicable por los empleadores.

En caso contrario, a través del mismo análisis general de la norma, se busca implementar iniciativas en la legislación laboral y de seguridad social para que el sector patronal pueda darle la importancia necesaria y lo establecido en la misma sea aplicable con mayor seriedad, ya que conlleva uno de los factores más primordiales para que los trabajadores lleven a cabo sus funciones para con su patrón.

En primera instancia debemos conocer qué es lo que sucede realmente en las fuentes de trabajo, si los trabajadores conocen la NOM-035 y en ese caso la opinión que tienen sobre el contenido de la misma, así como analizar el ambiente laboral promedio que se genera en los centros de trabajo, esto aunado a la cantidad de trabajadores que laboran y estudiar si hay alguna diferencia de respuesta en estos factores dependiendo del número de trabajadores que hayan en el centro de trabajo.

De igual manera es primordial saber si los patrones tienen conocimiento de la existencia de la NOM-035 y, en caso afirmativo, saber la opinión y la postura de los mismos ante lo que establece, esto tanto para patrones directos, como para personas que estén a cargo de puestos directivos o de gerencia y cuenten con personal a su cargo. Y en caso de que el patrón desconozca la existencia de la norma, dársela a conocer y saber la postura que tendrían sobre lo establecido en la misma.

Una vez que se conozca todo lo señalado en los párrafos anteriores, podremos definir una estadística y una solución al problema más común, esto con las propuestas e iniciativas que se propondrán para que dicha normatividad deje de pasar desapercibida en los centros de trabajo y que su aplicabilidad sea de carácter obligatorio en nuestro país.

CAPÍTULO I. LINEAMIENTOS Y CONCEPTOS GENERALES

En este primer capítulo, analizaremos aquellos conceptos generales que consideramos los más importantes para el estudio del Trabajo, esto desde su terminología más básica, hasta en cómo este se sitúa en materia jurídica, esto por ser estrictamente necesario mencionar como antecedente antes de adentrarnos directamente en el tema principal de nuestro trabajo de investigación. Primeramente esclareceremos los fundamentos del trabajo, así como los sujetos del mismo y todo lo que conlleva el análisis del derecho laboral.

Analizaremos los lineamientos y conceptos generales desde el punto más general hasta el más particular y así consecutivamente buscaremos definir de la manera más resumida los aspectos que consideramos más elementales para dar parteaguas a nuestro tema principal de investigación.

1. El trabajo

Para dar inicio al presente trabajo de investigación, es primordial enfocarnos primeramente en el concepto de trabajo, el cual será analizado desde distintas vertientes y acepciones, esto para que quede más que esclarecido como primer punto y definir que sin abundar en este concepto, no podemos enfocarnos en el tema principal que ocupa en el presente trabajo de investigación.

Consideramos propiamente que el trabajo es aquella actividad ejecutada por el ser humano que requiere un esfuerzo físico e intelectual a cambio de una remuneración monetaria y que tiene el simple propósito de satisfacer necesidades básicas y dar el impulso y equilibrio adecuado a la economía de una región específica.

“Es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”¹

Es entendible que cada vez que podamos referirnos al vocablo trabajo, tengamos por entendido que es únicamente desempeñado por el ser humano, sin embargo, ciertos autores van más allá que una simple definición llevada a cabo por personas.

¹ FOL OLGUIN, R. y José Pérez Chávez , *Taller de Prácticas Laborales y de Seguridad Social*, 10ª ed., Tax Editores, México, 2014, p. 33.

Sin embargo, el autor Javier Neves Mujica señala que el trabajo puede efectuarse también en otros seres vivos, por lo que estimamos pertinente hacer mención a la definición de trabajo más allá del ámbito humano.

“El trabajo consiste en una acción consciente llevada a cabo por un sujeto. La evolución científica permite preguntarse hoy en día si sólo la especie humana es capaz de realizar un trabajo, así entendido, o también pueden hacerlo otras especies animales. No hacemos referencia a las labores instintivas que ejecutan algunos animales, en las cuales comprometen su actividad: las faenas desarrolladas por las abejas en torno al panal, por ejemplo, menos todavía a las que aquéllos desempeñan como medio para el trabajo humano: los bueyes tirando del arado, por ejemplo; sino a la transformación deliberada de la naturaleza que ciertos animales pueden emprender: los chimpancés convirtiendo una rama en instrumento para procurarse alimento o defenderse de los enemigos, por ejemplo. Más allá de que actividades como éstas puedan considerarse trabajo, lo cierto es que sólo los hombres somos sujetos de derecho y, por tanto, es nuestro trabajo el único que le interesa al derecho.”²

Resulta interesante esta acepción de lo que es el trabajo ya que consideramos que el mismo autor se encuentra en un supuesto razonable al incluir las actividades que otros seres vivos, en específicos los animales llevan a cabo en su entorno natural y que puede ser considerado como un trabajo, sin embargo, para el tema que analizaremos, él mismo al final de su definición hace el esclarecimiento que para ser sujetos de derecho, únicamente se contempla el trabajo que lleva a cabo el ser humano.

1.1. Definición gramatical

El diccionario de la Real Academia Española arroja múltiples definiciones de trabajo y por destacar las que son de mayor utilidad las siguientes:

“Acción y efecto de trabajar. Ocupación retribuida. Obra, resultado de la actividad humana. Operación de la máquina, pieza, herramienta o utensilio que se emplea para

² NEVES MUJICA, Javier, *Introducción al Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Pontificia Universidad Católica de Perú, Perú, 2012, p. 11.

algún fin. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital. Lugar donde se trabaja.”³

Consideramos que estas últimas son las acepciones de la palabra trabajo en su sentido gramatical que más son de utilidad, toda vez que las mismas arrojan tres elementos que consideramos los más fundamentales al hablar de dicho vocablo. El primero de ellos es que es una actividad meramente humana, es decir que para realizar un trabajo, este conlleva una acción únicamente y exclusivamente ejecutada por el hombre o la mujer, el segundo elemento que consideramos fundamental es que para que el trabajo exista, tiene que haber un esfuerzo en específico, es decir un esfuerzo físico o intelectual llevado a cabo por el ser humano y que éste debe ser efectuado de la forma correcta, el tercer elemento es que a cambio de dicha actividad debe de existir una retribución para quien la llevó a cabo.

1.2. Definición etimológica

En nuestra propia acepción podemos deducir que la palabra trabajo es relativa a la palabra “traba”, de la cual notamos que implica una dificultad al momento de realizar un esfuerzo.

“El origen etimológico de la palabra “trabajo” es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, pues el trabajo representa una traba para los individuos, ya que siempre lleva implícito un determinado esfuerzo.

Otros autores ubican la raíz en la palabra *laborare* o *labrare*, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y otros más, señalan que la palabra “trabajo” proviene del griego *thilbo* que denota apretar, oprimir o afligir.”⁴

La principal acepción de trabajo, conlleva el entender que dicha palabra proviene de alguna actividad con cierta complejidad, en los inicios del origen de este vocablo se enfoca más a un ámbito físico de un esfuerzo realizado por un determinado sujeto, tal es el caso de la definición anteriormente citada, donde hace mención de la acción de labrar

³ Diccionario de la Real Academia Española, <https://dle.rae.es/trabajo>, 4 de marzo del 2022.

⁴ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, *Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social*, UNAM, México, 1994, p. 472.

la tierra, por lo que podemos entender que en sus inicios el trabajo era exclusivamente entendido como actividades de agricultura y toma sentido ya que esta unas de las principales actividades que el ser humano desempeñaba como labor.

1.3. Definición jurídica

Esta consideramos que es la definición más importante del vocablo estudiado en el primero punto de este primer capítulo de nuestro trabajo de investigación. Toda vez que a pesar de que el Derecho del Trabajo doctrinalmente se ha ostentado como una rama relativamente “nueva” del Derecho, tenemos que hacer un estudio mucho más profundo del origen de esta y sobre todo definir en qué momento el Derecho entra a regular esta acción llevada a cabo por el ser humano desde sus inicios.

Desde el punto de vista más básico y para comenzar a definir desde el ámbito jurídico el concepto de trabajo, es necesario comenzar con lo establecido en el Artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el cual hace alusión como primera instancia, que el trabajo es un derecho que todos los gobernados podemos ejercer sin ninguna distinción.

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.”⁵

El autor Guillermo Caballenas de Torres, conceptualiza al trabajo como “el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud.”⁶

Comenzamos exponiendo la anterior definición toda vez que a pesar de contemplar términos muy similares a los que hemos estudiado y mencionado en acepciones anteriores del vocablo trabajo, esta presenta un nuevo término en donde consideramos que de manera automática introduce una terminología jurídica al vocablo

⁵ Artículo 123, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, última reforma DOF 28-05-2021 <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

⁶ CABALLENAS DE TORRES, Guillermo, *Diccionario Jurídico Elemental*, 9ª ed., Heliasta, Argentina, 2008, p. 313.

trabajo, hacemos referencia a la palabra “licitud” ya que de esta manera se introduce que el trabajo que se efectuó debería de estar contemplado en actividades que la ley prevea como permitidas.

Nuestra legislación del trabajo en el segundo párrafo del Artículo 8 establece que “se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual, material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”⁷

Esta última definición contempla los mismos términos que hemos venido esclareciendo sobre el trabajo, sin embargo, es importante mencionar que la mencionada Ley, contempla un apartado en donde define al trabajo ya con un ámbito meramente jurídico, haciendo hincapié en que este es un derecho fundamental al que todas las personas tenemos derecho sin importar las circunstancias en que nos encontremos y que el mismo debe de prestarse y otorgarse con igualdad y dignidad a todas y cada una de las personas.

Justamente basándose en la misma Ley es como el autor Víctor Alfaro Jiménez en su *Glosario de Términos Jurídicos* define al trabajo como “un derecho y un deber sociales, no es un Artículo de comercio y exige respeto para quien lo presta, debiendo asegurar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, no debe de haber distinción entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, edad, religión, doctrina política o condición social. El trabajo no es mercancía; exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y para su familia. El trabajo es un deber para el hombre.”⁸

Resulta interesante el destacar que el trabajo ya empieza a verse en un nuevo panorama general, desde nuestra percepción comenzamos a encontrarnos con que dicho vocablo empieza a verse más allá que una simple acción que le causa una retribución al trabajador, sino empezamos a verlo más como un derecho que todos tenemos sin importar la característica de cada persona, es decir, el autor en esta definición esclarece que el trabajo se ostenta como una garantía individual para el hombre y la mujer o mejor

⁷ Artículo 8, Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970, última reforma DOF 28-04-2022, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

⁸ ALFARO JIMÉNEZ, Víctor, *Glosario de Términos Jurídicos*, Editorial Patria, México, 2009, p. 11.

dicho como un derecho humano y sobre todo que la mano de obra que el hombre y la mujer ejecutan al llevarlo a cabo no es objeto de comercio. Y en nuestro criterio es muy importante hacer esta distinción al hablar de si el trabajo de una persona es susceptible a ser comerciable o no, ya que aquí entra un paréntesis destacable para definir, referimos al término de trabajador, ya que como bien establece el mencionado Artículo 8 de la Ley de la materia:

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”⁹

El término “subordinado” es de suma importancia con lo que queremos dar a destacar en esta definición ya que dicha subordinación implica que el trabajador tiene un patrón que puede ostentarse como persona física o moral y para el cual estará a disposición durante la jornada de trabajo que este desempeñe, siempre y cuando ese tiempo en el que se encuentra a disposición este mismo trabajador desempeñe actividades y funciones acordes a la naturaleza del trabajo pactado al momento de iniciar la relación laboral. No contempla que por el hecho de que el trabajador sea el subordinado y acate órdenes del patrón, este primero sea un sujeto comerciable, es justo por lo que estimamos prudente abrir este pequeño paréntesis y dejar bien esclarecido lo que conlleva el trabajo de una persona en el ámbito jurídico y también el no confundir que el hecho de que el trabajo no sea sujeto de comercio, no quiere decir que el patrón no se encontrará obligado a pagarle al trabajador por el trabajo que desempeñe.

Por lo tanto estimamos pertinente el mencionar lo que nuestra legislación menciona en su Artículo 3 en términos más amplios sobre el trabajo.

“El trabajo es un derecho y un deber social. No es Artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad,

⁹ Artículo 8, Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.”¹⁰

Una vez esclarecidos los puntos más importantes que contemplan la definición jurídica de trabajo, podemos definir que el trabajo es aquel derecho social que todo hombre y mujer pueden desempeñar sin importar sexo, raza, religión o inclinación política, dicho trabajo debe de contemplar una actividad lícita, libre de discriminación para el trabajador y debe de contemplar una retribución económica suficiente para el sustento de las necesidades básicas para el trabajador.

1.4. Definición Colectiva

Manteniéndonos todavía en la definición jurídica del trabajo, estimamos pertinente hacer una ligera mención sobre lo que es el trabajo en su aspecto jurídico-colectivo, únicamente para dejar claro que hay una discrepancia entre lo que es el trabajo individual y el trabajo colectivo.

“El trabajo desde el punto de vista sindical puede entenderse como una tarea en relación de dependencia.

Luego del cumplimiento de una función sindical el trabajador debe de volver al trabajo, y tiene el derecho de conservación del puesto y de reanudar su tarea, por lo que la negativa a reservar el empleo o al no permitir que el trabajador reanude sus tareas, es considerado práctica desleal y contraria a la ética y a las relaciones gremiales del trabajo por parte del empleador incumpliente.

¹⁰ Artículo 3, Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

La ordenación del trabajo, en general, en la vida del país, no es extraña a la función sindical, porque es un deber colaborar, cuando la ley lo determina o el Estado lo requiera, a tal objeto.”¹¹

Esta última acepción de trabajo está enfocada desde un punto más práctico y enfoca su terminología en el ámbito del colectivo, toda vez que claramente establece que dicha actividad será siempre y cuando ese trabajo o tarea sea efectuada por únicamente para un trabajador sindicalizado, además de que es importante notar que en esta última definición, arroja otro término, ya que hace mención de la palabra “tarea”, concepto el cual podemos definir de nuestro propio contexto como aquella labor que una persona física realiza al haberle sido encomendada por una o más personas físicas y esta tiene a su vez un fin común. “La tarea en relación de dependencia, en términos normativos, es lo que forma el concepto de “trabajador”, que asume la ley específica de gremios.”¹² En este último concepto a su vez hace mención del trabajador, concepto que tiene que estar integrado y definido de manera forzosa el objeto de estudio del presente trabajo de investigación y que sin su definición no podríamos encontrarnos con materia del Derecho del Trabajo.

1.5. Tipos de trabajo

Una vez establecido los conceptos más importantes del vocablo trabajo es importante realizar una clasificación tanto sustantiva como adjetiva de los tipos de trabajo que podemos tener, esto haciendo una ligera adecuación en cuanto a la calidad en la que se encuentren los sujetos de trabajo, así como la licitud o la ilicitud de trabajo, la cual podrá abarcar sin importar la condición en la que se encuentre el sujeto, esto por no seguir los lineamientos establecidos en las leyes para un trabajo digno y previsto por nuestra ley laboral.

Consideramos necesario hacer la distinción entre el tipo de trabajo que prestan tanto los hombres y mujeres en una condición relativamente normal, así como cuando

¹¹ GIOLARDINI, Eduardo y Rodolfo Capón Filas *Diccionario de derecho social, derecho del trabajo y seguridad social. Relaciones colectivas profesionales*, Rubinzal y Culzoni S.C.C. Editores, Argentina, 1991, p. 340.

¹² *Ídem*, p. 335.

encontramos en una condición específica que establece la ley para poder prestar servicios subordinados a un patrón.

1.6. Trabajo para menores

Otra distinción importante a considerar es la que conlleva el trabajo de las personas menores de edad, ya que a pesar de que las leyes mexicanas siempre han buscado salvaguardar el bienestar de los mismos, estas sí contemplan las labores para las personas que no cuentan con capacidad de ejercicio todavía pero que por alguna circunstancia, ya sea por necesidad o por decisión propia, deciden comenzar a laborar desde las edades que la ley permite que se labore.

“La economía de nuestro país y la necesidad de tener mejores condiciones de vida han obligado a los menores a incorporarse en la vida laboral; sin embargo, en muchas ocasiones su trabajo es mal remunerado y utilizado en actividades riesgosas o que perjudican su salud.”¹³

La legislación mexicana al permitir que los menores de edad sean sujetos de derechos laborales busca salvaguardar los mismos de la mejor manera posible, así como que todas las actividades que estos lleven a cabo no pongan en riesgo la salud, las jornadas no sean excesivas y sobre todo que los patrones tengan por entendido que no por el hecho de ser menores de edad no tienen derecho a ejercer sus derechos, de la mejor manera posible.

Es por eso que volviendo a citar a nuestra Constitución Política, señala nuevamente en su Artículo 123, apartado A, fracción III, señala que:

“Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.”¹⁴

Asimismo la Ley Federal del Trabajo establece cuáles serán las condiciones para que un menor de edad ejerza su derecho a prestar sus servicios subordinados para un patrón.

¹³ FOL OLGUIN, R. y José Pérez Chávez, *op. cit.*, p. 257.

¹⁴ Artículo 123, Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

“Artículo 22. Los mayores de quince años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de quince y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, del Tribunal, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores deben percibir el pago de sus salarios y ejercitar, en su caso, las acciones que les correspondan.

“Artículo 22 Bis. Queda prohibido el trabajo de menores de quince años; no podrá utilizarse el trabajo de mayores de esta edad y menores de dieciocho años que no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que apruebe la autoridad laboral correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.”¹⁵

Esto quiere decir que las leyes contemplan la permisión al trabajo de los menores, esto siempre y cuando estos hayan dado por terminados sus estudios al menos básicos y en caso contrario estará prohibido que los menores abandonen sus estudios por el trabajo, esto como bien establece el mismo Artículo, salvo lo dispuesto por las autoridades laborales, pero sobre todo es destacable que para este juicio por la autoridad se tendrá que determinar si el trabajo que el menor desempeñe tenga que ver con los estudios del menor. En nuestro análisis aquí existe una ligera discrepancia de circunstancias, toda vez dentro de la edad permitida por ley para laborar para los menores, es difícil de comprender que al máximo de la edad permitida el trabajo que pueda ejercer el menor sea especializado en alguna materia o carrera en específico, esto podría ser más aplicable para aquellas personas que se encuentren estudiando alguna carrera universitaria en la cual para adquirir experiencia se pueda estudiar y trabajar, en el único supuesto que podemos encuadrar esta adecuación en la ley es para el caso que el menor de edad tenga alguna actividad o materia técnica en sus estudios en la que pudiera laborar y ejercer lo aprendido en los estudios en algún trabajo.

1.7. Trabajo lícito e ilícito

Como bien hemos venido hablando, el trabajo abarca infinidad de particularidades y tipos, sin embargo, para el fondo que ocupa en el presente trabajo de

¹⁵ Artículo 22 Bis, Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

investigación, consideramos necesario establecer la distinción entre lo lícito y lo ilícito, contemplando que a pesar de que la Ley es clara al encuadrar que el trabajo debe de ser digno y no debe de incumplir las normas, existen tipos de trabajos con los mismos elementos que hemos estudiado pero que llevan a cabo actividades que van contrarias a la ley, por lo que es necesario hacer una ligera distinción entre uno y otro.

Podemos comenzar desde la manera más general lo establecido en nuestra Legislación de Trabajo en su Artículo 2 el cual a la letra dice:

“Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.”¹⁶

¹⁶ Artículo 2, Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

Con esta definición creemos que es más que suficiente para entender que en estricto sentido el trabajo que debe de efectuarse siempre dentro de los parámetros establecidos en la ley.

Adicionalmente para este rubro, consideramos obligatorio hacer mención de lo establecido en el primer párrafo del Artículo 5 de la nuestra Ley Suprema, el cual a la letra dice:

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.”¹⁷

Sin embargo, *a contrario sensu* también la doctrina prevé la figura del trabajo ilícito, el cual será aquel que remunere al trabajador por alguna actividad que realice para un patrón, solamente que la función a desempeñar es alguna actividad ilícita o algún delito tipificado por las leyes penales de una región, por lo tanto no podrá encuadrarse en los supuestos establecidos por la ley como trabajos dignos.

“El trabajo ilícito es el que por razones de orden público o de moral se encuentra prohibido.”¹⁸

Podemos tener muy en claro muchos supuestos y especificaciones respecto al trabajo en general, sin embargo, es menester el establecer los puntos clave de su estudio para el presente trabajo de investigación. Por lo que después del análisis anterior, podemos dejar en claro que el trabajo en nuestro país se muestra como aquella actividad física y/o intelectual que es llevada a cabo por el hombre y la mujer a cambio de una retribución en dinero y la cual debe de ostentarse como una actividad lícita y que sea digna para satisfacer las necesidades básicas de quien la ejerce, debe de ser libre de discriminación y a su vez promover la igualdad y la equidad en la misma, al momento de que sea efectuada.

¹⁷ Artículo 5, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *op. cit.*

¹⁸ FOL OLGUIN, R. y José Pérez Chávez, *op. cit.*, p. 110.

2. Los principios fundamentales y aplicación del Derecho del Trabajo

En la primera parte del presente trabajo, hemos definido al mismo desde la parte más general y particular posible, hemos procurado definirlo y simplificarlo inclusive fuera del ámbito del derecho, sin embargo, después de haber esclarecido dichos términos es importante que comencemos a analizar el trabajo en un ámbito meramente jurídico. Es justo el análisis que manejaremos en los apartados siguientes, buscaremos definir de la manera más concreta y completa posible lo que conlleva el Derecho del Trabajo en nuestro país y cuáles son sus principios fundamentales, así como la aplicación del mismo en nuestro sistema de derecho mexicano.

2.1. Definición de Derecho del Trabajo

En nuestra propia percepción, podemos definir que el Derecho del Trabajo es aquella rama del Derecho Social, que se encarga de regular las relaciones obrero-patronales, tanto en el ámbito individual como en el colectivo y busca el promover, respetar y proteger los derechos de la clase trabajadora.

“El Derecho del Trabajo constituye la culminación legal de la lucha económica entre el capital y el trabajo. Nació con el nombre de Derecho Industrial o Derecho Obrero, este último como en el nombre más propio, pues se supone que es el que garantiza los derechos del obrero. En realidad, la denominación más adecuada a esta rama del derecho es la de Derecho del Trabajo.”¹⁹

Es importante definir primeramente que el surgimiento del Derecho del Trabajo surge por la lucha entre la clase obrera y el capital, siempre se ha situado como una rama que nace para la protección de la clase meramente trabajadora, de la mano de obra que capitaliza la economía de una región.

Dada la importancia de este punto, estimamos necesario estudiar varias definiciones de lo que es el Derecho del Trabajo por parte de distintos doctrinarios.

La doctrina no ha fijado de manera unánime un criterio para clasificar las definiciones del Derecho del Trabajo.

¹⁹ FOL OLGUIN, R. y José Pérez Chávez, *op. cit.* p. 31.

De acuerdo con Dávalos el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

Otros doctrinarios conciben al Derecho del Trabajo como “un conjunto de principios, normas 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.”²⁰

Creemos importante empezar con el análisis de estas dos definiciones tomadas de dos importantes doctrinarios, toda vez que ambas concuerdan con elementos señalados en la Ley de la materia.

En la primera de ellas, José Dávalos define a un conjunto de normas de derecho, además de establecer que se busca conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones de trabajo. Dicha definición menciona un término en el que es necesario hacer un ligero énfasis, la “justicia social”, palabra que nos enfoca automáticamente en la rama del Derecho Social, por lo que entendemos que el Derecho Laboral es meramente Social y busca proteger y salvaguardar los derechos sociales de los trabajadores, siendo por esa misma razón que muchos doctrinarios la anteponen como un Derecho relativamente nuevo, ya que surge enfocándose principalmente en la protección de la clase obrera como clase más marginada ante los patrones que en su gran mayoría pertenecen a una clase social más privilegiada o con mayor poder adquisitivo a la que pertenecen los trabajadores, quienes siempre para que se consideren de esta misma índole, deberán de encontrarse en un carácter de subordinados, existiendo siempre una dependencia económica de estos ante el mismo jefe o patrón.

Es justo por lo que Dávalos usa el término de “justicia social”, ya que lo que principalmente busca el Derecho del Trabajo es tratar de emparejar estas dos clases sociales en una sola y que aunque siempre existirá una distinción por los elementos que conllevan una relación laboral, se busca que con el Derecho Laboral, el trabajador funja

²⁰ NAJERA MARTÍNEZ, Alejandro, *Derecho Laboral*, Unidad de Estudios Superiores de la Paz, México, 2009, p. 1.

y sea considerado como un igual al patrón, esto a pesar de que sus condiciones sean distintas.

El Derecho del Trabajo para Dávalos, busca una igualdad de oportunidades sociales entre ambas partes, es por eso que de igual manera utiliza la palabra “equilibrio”, busca que las relaciones obrero patronales siempre funjan como un acto jurídico donde ambas partes están de acuerdo en todas y cada una de las condiciones que se ejercen en una relación laboral.

En el caso de Trueba Urbina, arroja una definición muy similar desde el punto de vista social, ya que define que el trabajo “socializa la vida humana” y contempla al mismo tiempo, al trabajo como una actividad de esfuerzo material e intelectual; elementos que hemos venido definiendo a través del presente trabajo de investigación, además de utilizar el vocablo “dignifica”, entiendo de esta manera que el trabajo dentro del ámbito jurídico y dentro del Estado de Derecho siempre debe de ser considerado digno para los hombres y mujeres que lo realizan, nunca deberá atentar contra la dignidad de las personas, dado que funge como un derecho humano al que sin importar las condiciones de las personas, siempre vamos a tener derecho.

“El Derecho del Trabajo es la rama del Derecho privado que se ocupa de estudiar las relaciones de los individuos particulares cuando guardan la situación especial de ser patrones y trabajadores.”²¹

Consideramos importante citar esta definición en el trabajo, toda vez que es un concepto que considera al Derecho del Trabajo en la rama del Derecho Privado, esto únicamente por ubicar a la clase tanto obrera como a los patrones en un aspecto sociológico como particulares, o bien como gobernados y simplifica que esto será siempre y cuando estos se encuentren en esa calidad, es decir que a diferencia de las definiciones anteriores, ubica más a ambas partes como gobernados del sector privado y solo establece que adquieren el carácter de trabajadores y patrones al momento de serlo, en lo cual de cierta manera se encuentra en lo correcto, sin embargo, este autor no menciona a fondo las distinciones entre los apartados del Artículo 123, es decir que el apartado A contempla especialmente a la iniciativa privada así como a los organismos públicos

²¹ FOL OLGUIN, R. y José Pérez Chávez, *op. cit.*, p. 31.

descentralizados, mientras que el B es aplicable únicamente a los trabajadores de los poderes de la unión, sin embargo, para efectos de nuestro trabajo de investigación consideramos prudente enfocarnos únicamente en lo que respecta al Apartado A del mencionado Artículo Constitucional.

2.2. Principios fundamentales del Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo estará siempre compuesto de principios fundamentales, los cuales lo caracterizan y son aplicables al estudio de la materia y a lo largo del estudio de esta rama del Derecho la doctrina nos ha arrojado muchos elementos y principios generales, sin embargo, para el estudio de nuestro tema de investigación consideramos algunos de los más destacables los que mencionaremos en este apartado.

Primeramente a manera introductoria, destacamos lo señalado por García Máynez en su obra filosofía del derecho, en la cual explica y analiza a los principios generales del derecho desde el punto de vista del doctrinario italiano Bobbio.

Refiriéndose a los principios generales del derecho en sentido estricto, Bobbio sostiene que son tres las interrogantes que hay que plantear al respecto: cuáles son la naturaleza, el origen y el fundamento de los principios generales del derecho.

Respecto al primer planteamiento, el citado autor considera que “los principios generales del derecho tienen el carácter de normas; desecha la tesis que afirman que esos principios son construcciones doctrinales, ya que tal hecho no desvirtúa su carácter normativo.”²²

Particularmente para nuestro objeto de estudio, consideramos que los principios más importantes del Derecho del Trabajo, o del ámbito jurídico del trabajo son las normas que lo rigen toda vez que de ellas devienen su aplicación.

Para hablar de Derecho del Trabajo en nuestro país los principios más importantes primeramente a mencionar son los legislativos, toda vez que estos son aplicables a los sujetos que lo componen y en los cuales se ubican las normatividades que van a regir a esta rama del derecho. Refiriéndonos a nivel jerárquico, primeramente a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, muy particularmente en su

²² GÁRCÍA MAYNEZ, Eduardo, *Filosofía del Derecho*, Porrúa, México, 1974, p. 312.

Artículo 123, en sus dos apartados, tanto “A” como “B” y aunque ya hicimos mención que para efectos de este trabajo haremos solo énfasis en el “A” porque abarca la regulación de las relaciones laborales respecto a los sujetos que son nuestro objeto de estudio, no está de más mencionar que lo regido en el apartado “B” también contempla elementos fundamentales de las relaciones laborales, únicamente con la distinción que este regirá las relaciones de trabajo llevadas a cabo dentro de los trabajadores al servicio del Estado y no de los gobernados como contempla el apartado “A”.

Como segundo elemento encontraremos jerárquicamente a los tratados internacionales, tanto del derecho internacional público como del privado, todos ellos siempre y cuando contemplen normatividades relativas al Derecho del Trabajo, sin embargo, a nuestro criterio y a pesar de que el derecho sustantivo y adjetivo siempre contempla primeramente a los tratados internacionales jerárquicamente después que la Carta Magna, nosotros consideramos que para efectos del Derecho Laboral en nuestro país siempre se encontrará en segundo lugar la Ley Federal del Trabajo, legislación general la cual abarca todos los supuestos de las relaciones obrero patronales en nuestro país en lo que respecta al apartado A del Artículo 123 de nuestra Constitución Política.

Sin embargo, a lo señalado anterior otros doctrinarios destacan que el Derecho del Trabajo cuenta con principios rectores que sin su integración no podríamos contemplar al mismo, pero estos apegándose como hicimos mención, en su estructura normativa. Tal es el caso de lo que menciona el autor Rodolfo Gómez Aranda en cuatro principios fundamentales del Derecho del Trabajo.

“La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales. Este principio está reconocido expresamente en el Artículo 123 constitucional toda persona tiene el derecho al trabajo digno y socialmente útil. Es decir, por un lado una facultad de ejercer el trabajo por conducto del trabajador con plena libertad; y por la otra un compromiso social de aceptar esta condición para la el equilibrio y armonía de una colectividad.

La libertad de Trabajo. Este principio significa que el trabajador puede elegir simplemente a qué quiere dedicarse, con el condicionante que esté con apego a derecho.

La igualdad en el trabajo. Este principio significa que todos los trabajadores tienen el derecho de ser tratados con las mismas condiciones laborales sin importar su condición económica y social. Se basa en los principios para trabajo igual, salario igual.

Estabilidad en empleo. Tiene como finalidad proteger a la clase trabajadora en lo que necesite y lo que le sea necesario para su sustento y bienestar.”²³

Estamos de acuerdo en que los principios señalados por este autor aunque se basan en lo señalado en la legislación laboral, son de suma importancia para cualquier ámbito de trabajo en nuestro país, la aplicación de los mismos debe de ser de carácter obligatorio para todos los centros de trabajo, ya que salvaguarda los derechos sociales de todos los trabajadores en nuestro sistema de derecho mexicano.

3. Sujetos del Derecho del Trabajo

Este apartado aunque es muy concreto resulta de suma importancia, toda vez que sin los sujetos del Derecho de Trabajo, no podría haber un estudio sobre el mismo.

Podemos comenzar retomando lo dicho por el autor Neves Mujica, mencionado en el primer punto de lo que es el trabajo en el presente trabajo de investigación, toda vez que el mismo abre un paréntesis en que no solo los seres humanos son sujetos de trabajo, ejemplificando que inclusive los animales en sus propios ecosistemas llevan a cabo acciones de trabajo. Sin embargo, el mismo doctrinario rectifica que el derecho tanto sustantivo como adjetivo contempla sujetos de derecho solamente a las personas y no a algún otro tipo de ser vivo, por lo que es importante definir el carácter de los sujetos que conllevan la relación de trabajo en nuestro sistema de derecho, así como los derechos y obligaciones que cada uno puede ejercitar.

3.7. Trabajador

En nuestra propia definición consideramos que el trabajador es aquella persona física que presta sus servicios subordinados a un patrón a cambio de una retribución pecuniaria y en los cuales lleva a cabo una actividad tanto física como intelectual, dependiendo del carácter del trabajo o la categoría en la que este se ostente. Socialmente

²³ GÓMEZ ARANDA, Rodolfo, *Derecho Laboral I*, Ed. Red Tercer Milenio, México, 2012, p. 66.

la clase trabajadora es la que a través de su mano de obra ancla la economía principal de una región en específico.

“El trabajador se configura como sujeto del contrato de trabajo y lo será quien voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección.”²⁴

En ese sentido la Ley Federal del Trabajo señala en su Artículo 8, que “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”²⁵

Resulta interesante hacer hincapié en que todas y cada una de las definiciones de trabajador arroja el vocablo de subordinación, esto quiere decir que el trabajador como persona física mientras se ostente en este carácter estará a disposición de su patrón, durante la jornada laboral que se haya pactado en su relación laboral y durante la misma este mismo tendrá derechos, obligaciones y prohibiciones o causas para la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad tanto para los trabajadores como para los patrones, mismos que son muy específicos y se encuentran legislados en el título cuarto de la Ley de la materia, para ambas partes tienen en común que están obligados a cumplir las normas de trabajo aplicables, dependiendo el carácter en el que cada uno se encuentre. Por mencionar algunas de las obligaciones y prohibiciones más importantes de los trabajadores, desglosadas en la ley, estimamos pertinente citar las siguientes:

“Obligaciones:

- ❖ Cumplir las normas de trabajo.
- ❖ Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas (NOMs) en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal.
- ❖ Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad están subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- ❖ Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- ❖ Observar las buenas costumbres durante el servicio.

²⁴ ALFARO JIMÉNEZ, Víctor, *op. cit.*, p. 11.

²⁵ Artículo 8, Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

Prohibiciones:

- ❖ Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.
- ❖ Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.
- ❖ Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
- ❖ Presentarse al trabajo bajo a influencia de algún narcótico o droga enervante.
- ❖ Suspender las labores sin autorización del patrón.
- ❖ Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.”²⁶

3.8. Patrón

Estimamos en términos propios que el patrón es aquella persona física o moral la cuál emplea a uno o determinados trabajadores para la mano de obra o la correcta realización del objeto social de un centro de trabajo en específico a cambio del pago de un salario a estos últimos y de esta manera contribuir al equilibrio económico de una región.

“Es la persona física o moral que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos prestados libre y personalmente, mediante una retribución por un trabajador.”²⁷

En esta última definición, volvemos a adentrarnos en la licitud del trabajo, la misma define que para ser sujetos de Derecho del Trabajo, en este caso específico en carácter de patrón es necesario que los servicios que se prestan tengan que ser lícitos, a pesar de como ya hemos establecido en nuestro país existen muchísimas actividades ilícitas en dónde existe esta relación de subordinación entre patrones y trabajadores y señalando los elementos básicos de una relación de trabajo, aunque por ser actividades ilícitas el sistema de derecho mexicano no los tome en cuenta, en estricto sentido, los

²⁶ SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, *Derechos de los Trabajadores*, Ed. INERHM, México, 2017, p. 5.

²⁷ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, *op. cit.*, p. 320.

derechos y obligaciones del patrón para con su trabajador deberían de ser los mismos que son como si se prestara una actividad lícita.

El Artículo 10 de la Ley de la materia, define al patrón como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”²⁸

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.

Es destacable lo mencionado en este último párrafo de cómo define patrón la Ley de la materia, toda vez que muy pocos autores y doctrinarios hacen mención de lo dicho y sin embargo, consideramos que es algo muy importante a mencionar, toda vez que en la práctica, particularmente en los centros de trabajo puede llegar a existir confusión de quién se ostenta con el carácter de patrón para aquel trabajador que cuenta con gente a su cargo, por ejemplo en puestos de dirección o de gerencia, llegan a existir trabajadores que tienen más de un patrón o jefe, sin embargo, este párrafo deja bastante esclarecido que para efectos legales el patrón será no precisamente la persona a la que el trabajador responda de manera directa, sino el patrón de este, quién muchas veces en las empresas puede ostentarse como persona moral, sobre todo en filiales y corporaciones de carácter internacional, donde inclusive es muy común que el patrón nunca tiene contacto o nunca conoce a muchos de sus trabajadores, sin embargo, es menester dejar claro que en nuestra legislación el que se ostentará como patrón de los trabajadores que tengan puestos gerenciales o que cuenten con gente a su cargo, siempre será aquella persona física o moral que sea, en términos más comunes, el dueño del centro de trabajo o de la empresa.

Así como el trabajador, el patrón cuenta por ley con obligaciones y prohibiciones, por contemplar algunas de ellas y las que consideramos de mayor utilidad para hacer mención en nuestro trabajo de investigación, son las siguientes:

“Obligaciones:

❖ Fijar visiblemente, difundir e instalar y operar los lugares de trabajo de acuerdo con los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad,

²⁸ Artículo 10, Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

salud y medio ambiente de trabajo, con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales.

- ❖ Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale la autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria.

- ❖ Cumplir las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.

- ❖ Pagar los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.

- ❖ Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

Prohibiciones:

- ❖ Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio.

- ❖ Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.

- ❖ Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

- ❖ Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo.

- ❖ Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo.

- ❖ Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.

- ❖ Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.”²⁹

²⁹ SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, *op. cit.*, p.p. 6, 7 y 10.

Como ya se ha esclarecido, ambos sujetos se encuentran recíprocamente obligados a cumplir con las condiciones generales señaladas en la legislación, en estricto sentido la relación laboral debería de fungir como un acto jurídico es decir como una declaración bilateral de la voluntad, toda vez que el trabajador presta sus servicios subordinados de manera voluntaria al patrón, esto para satisfacer sus necesidades básicas y por otro lado el patrón requiere la mano de obra del trabajador para poder mantener el equilibrio de su centro de trabajo y de esta manera socialmente se contribuya a la economía del país.

4. Relación laboral y derechos de los trabajadores

La relación de trabajo en nuestra consideración debe de ostentarse como un acto jurídico en el cual tanto el patrón como el trabajador se encuentran de acuerdo en la celebración del mismo, sin embargo, esto podría entrar en discusión, toda vez que es el patrón quién pone las condiciones en las que el trabajador será contratado, aunque mantenemos en que es un acto jurídico toda vez que a pesar de esto, el trabajador acepta de conformidad dichas condiciones, además de que la relación de trabajo da origen a derechos y obligaciones entre ambas partes.

4.1. Relación y contrato individual de trabajo

La LFT maneja en su Artículo 20 que “se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”³⁰

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 a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Es importante señalar que la relación de trabajo es lo que en nuestra percepción contempla el Derecho del Trabajo como el objeto principal de estudio, ya que de esta deviene el surgimiento de la relación obrero-patronal entre ambas partes, por lo que de

³⁰ Artículo 20, Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

esta misma surgen todos los derechos, obligaciones y prohibiciones que cada uno de ellos puede llegar a tener y sin la existencia de esta misma será más ambiguo el objeto de estudio del Derecho del Trabajo, sin embargo, también para el surgimiento de esta debe de mediar un Contrato Individual de Trabajo en el cual deben de estar estipuladas las condiciones generales de trabajo. Sin embargo, tal y como señala el anterior Artículo de la LFT, cualquiera que sea su forma y denominación genera derechos y obligaciones entre trabajador y patrón, es decir que no necesariamente el contrato debe de estar establecido en escrito y que aunque es lo más idóneo, aún en la actualidad hay fuentes de trabajo en las cuales el contrato escrito en papel no es de relevancia.

Tal es el caso de los pequeños y medianos negocios o incluso empresas en donde existe la subordinación entre patrón y trabajador pero el contrato es considerado una mera formalidad, esto en su gran mayoría sucede ya que es común que el patrón y el trabajador pacten de palabra las condiciones de trabajo a las que este último estará contratado.

4.2. Relación colectiva de trabajo

La relación colectiva de trabajo conlleva una apertura bastante extensa, toda vez que es una parte muy importante del Derecho del Trabajo en general y el estudio a fondo conlleva abarcar múltiples temas, sin embargo, consideramos necesario hacer una muy ligera mención desde el ámbito más básico como antecedentes de nuestro tema de investigación.

Como tal la relación colectiva de trabajo adopta en la doctrina y en la práctica otro tipo de denominación, la terminología del sindicalismo, la cual la doctrina dice que más que una mera relación de trabajo “es un movimiento desarrollado en los últimos cien años en el ámbito de la producción industrial, caracterizado por la tendencia de los trabajadores a agruparse en asociaciones estables, distribuidas profesionalmente y dirigidas a defender los intereses profesionales de categoría.”³¹

³¹ PÉREZ, Benito, *Derecho del Trabajo*, Astrea, Argentina, 1983, p. 20.

4.3. Derechos básicos de los trabajadores

Claramente, el derecho de trabajo surge a razón de la protección y promoción justamente de los propios derechos laborales de los trabajadores, por lo que el estudio de la materia por obviedad contempla más de un solo derecho de la clase obrera y a pesar de que el patrón también tiene derechos, hay que recordar que el derecho laboral siempre ha buscado proteger los derechos de los trabajadores principalmente.

“La aparición del Derecho del Trabajo se debe a la lucha de los trabajadores y sindicatos por lograr un equilibrio entre el capital y el trabajo, y en ocasiones; a la sensibilidad de los empleadores para obtener cierta armonía social, así como una mayor productividad en las empresas; y al papel del Estado que, en función de las coyunturas económicas y a la mayor o menor fuerza de los trabajadores y empleadores, ha regulado las relaciones de trabajo individuales y colectivas.

Todos los trabajadores tienen derecho a prestar su trabajo en condiciones dignas, en donde se respete la igualdad entre hombres y mujeres, a no ser objeto de hostigamiento y acoso sexual, a no ser discriminados y a contar con capacitación y adiestramiento.”³²

Pensamos que es muy importante que este autor haga mención como derechos laborales, la igualdad entre hombres y mujeres, así como a no ser objeto de hostigamiento y acoso sexual, sin embargo, consideramos que el primero de estos más que ser un derecho laboral, funge como un derecho humano, que debe llevarse a cabo en todo momento en cualquier situación que se presente, no solo dentro de la fuente de trabajo, sino también fuera de esta y en cualquier momento de la vida cotidiana. En lo que respecta al hostigamiento y acoso sexual, consideramos prudente tenerlos en cuenta y aunque la LFT hace mención de los mismos desde el ámbito de la materia, para nuestra percepción el acoso sexual funge como un delito contemplado en el Código Penal del Distrito Federal (hoy Ciudad de México) y que contempla la jerarquía en una relación laboral, únicamente como un agravante del delito original, toda vez que como ya mencionamos a pesar de que la LFT hace su apreciación en materia de trabajo su tipo penal contempla no solamente una situación que surja en los centros de trabajo, sino que

³² SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, *op. cit.*, p. 1.

puede ocurrir en cualquier momento, sin embargo, para efectos de estudio y entendimiento de lo dicho consideramos importante mencionar lo tipificado en el Artículo 179 del código penal mencionado.

“A quien solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión.

Cuando además exista relación jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre la persona agresora y la víctima, la pena se incrementará en una tercera parte de la señalada en el párrafo anterior.

Si la persona agresora fuese servidor público y utilizara los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior se le destituirá y se le inhabilitará para ocupar cargo, empleo o comisión en el sector público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

Este delito se perseguirá por querrela.”³³

Al respecto la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 3 Bis contempla lo siguiente:

“a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.”³⁴

³³ Artículo 179, Código Penal del Distrito Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de julio del 2022, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México 22-12-2017, <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatad/Ciudad%20de%20Mexico/wo84865.pdf>

³⁴ Artículo 3 Bis, Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

Es evidente que toda persona, ya sea que se encuentre o no en un régimen de subordinación, tiene derecho a no ser objeto de delitos, es por eso que no contemplamos en nuestra propia idea estas dos menciones como derechos laborales básicos.

El mismo doctrinario citado, hace referencia a dos derechos que aunque igualmente consideramos que uno de ellos funge como derecho humano es importante mencionarlo en el presente apartado como un derecho de básico de los trabajadores.

En el Artículo tercero de la LFT se establece el derecho a la no discriminación, el cual señala que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. Excluye como actividades discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labora determinada.³⁵ Es decir que no se considerará discriminatorio si la condición del trabajo exige un cierto perfil para el puesto y alguna persona no cubre con este.

En materia de formación profesional, el mismo Artículo terco establece que es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, al sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones, con lo cual, se busca establecer a la formación profesional como un derecho y por otro lado como un fin, para generar beneficios a los trabajadores y a los empleadores.³⁶

5. Riesgos, enfermedades y accidentes de trabajo

A lo largo del presente capítulo hemos venido analizando de manera muy general y específica ciertas generalidades de lo que conlleva el Derecho del Trabajo en nuestro sistema de derecho, sin embargo, posterior a los antecedentes de nuestro objeto de estudio es menester ir avanzando a nuestro tema principal que conlleva la NOM-035, por lo que consideramos importante abrir un ligero apartado como antecedente de las

³⁵ SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, *op. cit.*, p. 4.

³⁶ *ídem.*

eventualidades que pueden poner en peligro la salud en general del trabajador, esto para irlo vinculando con los factores de riesgo psicosocial que da surgimiento a la NOM que estudiamos en este trabajo, por lo que a continuación definiremos tanto desde el aspecto del legislador como de la doctrina los riesgos, enfermedades y accidentes de trabajo así como en qué supuesto el trabajador se encontrará en una incapacidad de trabajo y los tipos de esta.

5.1. Riesgo de trabajo

Los riesgos de trabajo desde nuestro punto de vista, son cualquier eventualidad en la cual el trabajador pueda encontrarse durante o por realizar el ejercicio de sus funciones subordinadas a su patrón, esto dependerá de la categoría que este desempeñe y la naturaleza del trabajo.

El Artículo 473 de la LFT, define al riesgo de trabajo como:

“Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.”³⁷

En este mismo Artículo empareja en la misma definición a los accidentes y enfermedades de trabajo, sin embargo, consideramos que cada uno es diferente y tiene sus características específicas a pesar de que ambos entran en la misma clasificación de los riesgos de trabajo, por ende estimamos necesario destacar que para que las enfermedades y accidentes de trabajo entren en este supuesto de riesgo, ambas eventualidades deben derivarse forzosamente de la naturaleza del trabajo, o deben de ocurrir a causa del ejercicio de las funciones subordinadas que ejerce el trabajador para con el patrón.

5.2. Enfermedad de trabajo

Una enfermedad de trabajo se contempla como aquella que es contraída derivada del ejercicio de las funciones del trabajador. Por decir un ejemplo práctico, si un trabajador ingiere en su día de descanso o fuera de su jornada laboral, algún alimento que le sea nocivo para la salud y lo lleva a enfermarse de gravedad, esa no será considerada una enfermedad de trabajo ya que no fue provocada por realizar sus labores,

³⁷ Artículo 473, Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

en contrario, si ese mismo trabajador trabaja con alguna sustancia peligrosa para su salud y en el ejercicio de sus funciones esta, le causa alguna enfermedad de gravedad, esa será considerada enfermedad de trabajo.

Por su parte la LFT define a las enfermedades de trabajo de la siguiente manera:

“Artículo 475.- Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado 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.”³⁸

Respecto a nuestro tema de investigación esta definición va a tener un papel muy importante e interesante, toda vez que definiremos si es considerada como enfermedad de trabajo si a causa del mismo el trabajador llega a presentar alguna enfermedad de índole psicológica, misma que pueda afectar a su desarrollo psicosocial dentro de la fuente de trabajo.

5.3. Accidentes de trabajo

Los accidentes de trabajo fungen de una manera muy similar al igual que las enfermedades de trabajo, es decir que serán contemplados con esta característica única y exclusivamente si este accidente es ocurrido durante el momento en que el trabajador está a disposición de su patrón. Para ejemplificar, será considerado accidente de trabajo si un chofer de reparto, sufre un accidente vial durante alguna ruta que tiene que realizar de manera normal durante su relación laboral y no si este accidente le ocurre fuera del horario en que se encuentra a disposición del patrón. No obstante de lo anterior, han existido muchas lagunas respecto a este tipo de supuestos, sobre todo en lo que respecta a si es considerado accidente de trabajo si el colaborador sufre algún siniestro mientras hace el recorrido de su domicilio a su trabajo y del trabajo a su domicilio, sin embargo, en la misma definición de la LFT respecto a los accidentes de trabajo se define que si es considerado accidente de trabajo este supuesto, es importante señalar al respecto lo que ha señalado la Suprema Corte, alguno de ellos y el que consideramos más relevante es el siguiente:

³⁸ Artículo 475, Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

“Registro digital: 242736

Instancia: Cuarta Sala

Séptima Época

Materias(s): Laboral

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen 187-192, Quinta Parte, página 67

Tipo: Jurisprudencia

ACCIDENTE DE TRABAJO, ELEMENTOS DEL.

Son elementos necesarios para configurar un riesgo de trabajo: a) Que el trabajador sufra una lesión; b) Que le origine en forma directa la muerte o una perturbación permanente o temporal; c) Que dicha lesión se ocasione durante, o en ejercicio o con motivo de su trabajo, o d) Que el accidente se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél. De manera que si sólo se demuestran los dos primeros elementos es de estimarse que no se configura el riesgo de trabajo.

Séptima Época, Quinta Parte:

Volúmenes 127-132, página 9. Amparo directo 6386/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 30 de julio de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

Volúmenes 133-138, página 9. Amparo directo 1484/79. María Teresa Manrique viuda de Hernández Alfaro. 25 de abril de 1980. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

Volúmenes 187-192, página 9. Amparo directo 2326/84. Bernardina Ruiz viuda de Castillo y otra. 2 de agosto de 1984. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 187-192, página 9. Amparo directo 2906/84. Aurora Granados viuda de Cedillo y otros. 10 de septiembre de 1984. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 187-192, página 9. Amparo directo 5728/84. Cruz Ramírez Ramírez. 22 de noviembre de 1984. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Fausta Moreno Flores.”³⁹

Derivado de lo anterior y en nuestras propias palabras, la Corte es muy clara al mencionar que el trabajador se encontrará en ese supuesto inclusive aunque no se encuentre dentro de la fuente de trabajo o se encuentre en el normal ejercicio de sus

³⁹ Registro digital: 242736, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Séptima Época, Volumen 187-192, Quinta Parte, página 67.

funciones, durante su jornada laboral, en virtud de que podrá considerarse como accidente de trabajo si este ocurre durante el traslado de su domicilio a la fuente de trabajo o a cualquier actividad que conlleve el mismo, así como cuando el mismo colaborador se encuentre de regreso a su domicilio. Por lo que para ser considerado accidente de trabajo este tiene que ocurrir siempre y cuando el motivo por el que al trabajador le ocurra se devenga de su trabajo en general.

5.4. Incapacidades de Trabajo

Tal como se mencionó de una manera muy concreta y específica los riesgos de trabajo tienen una consecuencia tanto para el trabajador como para el patrón, sin embargo, el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social siempre velarán por el bienestar de este primero, por lo que si el trabajador se encuentra en un riesgo de trabajo, ya sea por una enfermedad o un accidente y dicha eventualidad le cause una imposibilidad para seguir prestando sus servicios subordinados de manera normal, este podrá pasar su incapacidad del Instituto Mexicano del Seguro Social a su patrón para que pueda recuperarse de manera normal y esto no le genere alguna afectación mayor en su trabajo. De esta manera se justifica de manera legal que el patrón está obligado a cubrir el salario del trabajador de manera normal, así como que el trabajador puede recurrir la atención médica necesaria en la clínica que le corresponda, sin embargo, es importante mencionar que para que este derecho del trabajador sea efectuado, tiene que ser forzosamente atendido en alguna clínica del seguro social.

5.4.1. Tipos de incapacidades de trabajo

Las incapacidades estarán catalogadas dependiendo de la eventualidad por la que pase el trabajador, existirán diversos tipos en las cuales podrá definirse la gravedad de la misma y dependiendo de esto el procedimiento a llevar a cabo por el patrón respecto a la situación en que a causa de la incapacidad y su tipo se encuentre el trabajador.

Al respecto ciertos doctrinarios definen dichas incapacidades acorde a la legislación, dichas pueden ser temporales, incapacidad permanente, permanente total, la muerte y de acuerdo a la reforma del 22 de junio del 2018, ya se prevé también la desaparición derivada de un acto delincuenciales.

Es por eso que estimamos importante hacer una breve mención de las anteriores acorde a lo establecido en la LFT.

“Artículo 478.- Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Artículo 479.- Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Artículo 480.- Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.”⁴⁰

En lo respectivo a la muerte y la desaparición derivada de un acto delincuencia del trabajador, la legislación contempla los tipos de indemnizaciones que deberán de ser pagadas al beneficiario del finado.

⁴⁰ Artículos 478, 479 y 480, Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

CAPÍTULO II. ANTECEDENTES DE LA NOM-035-STPS-2018

En este capítulo manejaremos las instituciones y antecedentes del derecho laboral y tanto desde el aspecto doctrinario, como desde el legislativo, esto con el fin común de buscar el origen que se da para la creación de la Norma Oficial Mexicana de la cual es objeto de estudio el presente trabajo de investigación.

Partiendo desde la idea más básica, el Derecho Laboral surge principalmente para prevenir y regular las jornadas de trabajo y promover un equilibrio social entre la clase trabajadora y el sector patronal, así mismo como por muchos otros factores, uno de ellos y el cual consideramos de los más significativos es sin duda la explotación laboral y a su vez el hecho de que no existía alguna regulación que velara por los derechos más básicos de los trabajadores.

Esta premisa va encaminada completamente a lo que la NOM-035 pretende regular, toda vez que a pesar de que la misma surge con el fin de regular los factores de riesgo psicosocial y emocional de los trabajadores y justo sobre esto podemos entender que busca de cierta forma prevenir la explotación laboral, la realidad es que en los centros de trabajo de cualquier sector, sigue existiendo este tipo de explotación laboral, es decir, largas e interminables jornadas de trabajo, sueldo bastante bajos y cero competitivos, estructuras que no son equitativas con los trabajadores que más merecen ascender en ciertos puestos, entre otros factores que pueden dar origen a que un trabajador pueda incurrir en estos factores de riesgo y por lo tanto pueda sentir que se ven afectados sus derechos laborales, siendo esto por lo que es necesario analizar en el capítulo subsecuente los antecedentes e instituciones del Derecho del Trabajo y de la seguridad social que sirven como precursores para la creación de la mencionada norma.

1. Antecedentes del Derecho del Trabajo

Adentrándonos en este rubro estaremos definiendo de una manera muy sintetizada, aquellos antecedentes generales del Derecho del Trabajo en nuestro país, sin embargo para poder categorizarlos, debemos de tener en cuenta la influencia que otros sistemas en el mundo dieron origen a este Derecho en nuestro país.

Muchos doctrinarios afirman que a partir de la Revolución Industrial se abre un parteaguas a nivel global para comenzar a regular esta disciplina. Por su parte el Dr.

Néstor de Buen utiliza la terminología de Federico Engels, señalando de manera general que históricamente el Derecho del Trabajo no comienza en la misma historia del Derecho del Trabajo sino mucho antes, con el comunismo primitivo es decir, abarca el surgimiento del Derecho del Trabajo desde las etapas más remotas de la evolución humana.

“La historia del trabajo no tiene necesariamente que ver con la historia del Derecho del Trabajo. Pero tampoco puede afirmarse que no haya existido, antes de la Revolución Industrial, un fenómeno semejante al que provocó el nacimiento de la disciplina después de las turbulencias sociales que impregnaron al siglo XIX. Situaciones de explotación del trabajo humano se han dado siempre, bajo las formas más diversas, inclusive en la etapa previa de duración indefinida que se ha caracterizado como comunismo primitivo.

No puede haber cuestionamiento de que el trabajo ha sido una constante en la evolución de la humanidad. Hasta el momento actual, no podría entenderse al hombre desprendido del trabajo. Pero lo que importa determinar son las condiciones en que ese trabajo se ha prestado. En rigor, desde la perspectiva del Derecho del Trabajo sólo interesa el que se lleva a cabo por cuenta de otro ya que sus normas lo que pretenden es disminuir los efectos negativos de la explotación. Esa salvedad dejaría al margen del Derecho del Trabajo prácticamente toda la actividad humana productiva anterior a la Revolución Industrial. Aunque sin la menor duda, antes de ella se produjeron también formas de explotación. Recordemos la esclavitud y la servidumbre.”⁴¹

Es menester destacar que desde este punto abarcado por los doctrinarios, hacen mención del a explotación al ser humano desde el hecho de que efectuaba algún trabajo en la gran mayoría de las veces físico para poder satisfacer las necesidades de su patrón, sin embargo como bien mencionan los autores esto en aquellos entonces no era conocido como tal como un trabajo y mucho menos en la mayoría de los casos estaba sujeto a un pago de dinero o de alguna otra especie, por lo que desde nuestro punto de vista, a pesar de ser importante mencionarlo por las características similares que tiene con el trabajo humano, no lo contemplamos como tal, ya que en estos supuestos no existen los dos

⁴¹ DE BUEN LOZANO, Néstor y Emilio, Morgado Valenzuela, (Coordinadores), *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1997, p. 1.

elementos fundamentales de una relación laboral, es decir la subordinación y la dependencia económica entre trabajador y patrón, elementos que al menos en nuestro sistema de derecho, son elementales para contemplar que existe una relación jurídica-laboral entre ambas partes.

1.1. Figuras precursoras del derecho de trabajo

Para centrarnos en este apartado tenemos que entender que tal y como mencionamos, que la figura de la esclavitud en las primeras civilizaciones no podría fungir como tal como un aspecto precursor del derecho laboral, sin embargo para efectos de un antecedente, consideramos que es de suma relevancia hacer una ligera mención, toda vez que continua funcionando como una institución jurídica de la cual podemos destacar la parte social en la que se ubica el Derecho del Trabajo tanto en México como en otros sistemas de derecho en el mundo.

“Es precisamente la ciudad de Roma la que reviste mayor importancia para nuestra materia; ahí se encuentran ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo. Al trabajo se le encuadró dentro del derecho civil, bajo las formas del arrendamiento y de la compraventa, su objeto eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

Posteriormente, ante el aumento de la población y al no poderse allegar más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar su energía de trabajo. Así, surgieron nuevas instituciones contractuales como la *locatio conductio operis* (contrato por el que una persona llamada locator se obliga a una determinada actividad a favor de otra persona llamada conductor, a cambio de una remuneración llamada salario. Lo fundamental en este contrato es la actividad, no el resultado) y la *locatio conductio operarum*, (contrato por el que una persona llamada conductor, se obliga a realizar una obra para otra, llamada locator, a cambio de un precio. Lo importante en este contrato no es el trabajo realizado sino el resultado que se obtiene. Presupuesto de este contrato es que la obra se llevase a cabo con materiales suministrados por el que la encarga).

La primera tiene por objeto la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio. El denominador común de estos contratos era proporcionar objetos o energía humana, temporalmente o mediante remuneración.”⁴²

1.2. Distinción de clases y propiedad privada

Llamo particularmente nuestra atención los antecedentes europeos que maneja el distinguido autor Mario de la Cueva, desde las ideas rousseaunianas hasta las marxistas en donde comienzan a definir la idea del surgimiento de un derecho laboral desde la creación de la distinción de clases, la desigualdad entre los hombres, pero sobre todo desde la creación de la propiedad privada.

“La explicación rousseauniana sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres señala a la propiedad privada como la causa de todo los males humanos;... pues la idea diabólica de la propiedad privada exigió la organización de un poder, diabólico también, destinado a protegerla.

Marx vio el problema con mayor claridad y en una época que contaba con la experiencia de los primeros cincuenta años del siglo, pudo afirmar que la propiedad privada, al dividir a los hombres en propietarios y en los *sin- tierras* y consecuentemente en dos clases sociales, había producido la oposición de los grupos, la cual, a su vez, condujo a la lucha de clases.”⁴³

Es importante destacar estos antecedentes desde el punto de vista social en las ideologías europeas, ya que consideramos completamente cierto, que el surgimiento del derecho laboral comienza desde la división de clases sociales y el surgimiento de la propiedad privada, desde nuestra perspectiva, socialmente es inevitable que surja esta distinción de condiciones en las civilizaciones, sin embargo es claro que de esta premisa el derecho laboral adquiere su clasificación de social, y tal como menciona Mario De la Cueva acerca de Marx de estas distinciones surge el descontento social por parte de ciertos grupos hacia las clases más privilegiadas o como bien define, el surgimiento de aquellos que eran propietarios de tierras y de aquellos que no y a pesar de que en esta idea socialista europea todavía no se contempla ninguna relación obrero- patrón,

⁴² DÁVALOS MORALES, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 2017, Porrúa, México, 2017, p.12.

⁴³ CUEVA, Mario de la, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Vigésima Segunda ed., Porrúa, México, 2009, p.11.

podemos distinguir como ya bien mencionamos, de dónde fue adquiriendo el Derecho del Trabajo su característica social, peculiaridad la cual lo define de todas las demás ramas del derecho ya que también contempla la idea de que el surgimiento de este derecho surge para proteger a la clase menos privilegiada.

Hasta este punto, estimamos necesario señalar lo dicho por el doctrinario Baltazar Cavazos, quien contempla que la aparición del Derecho del Trabajo, “tuvo su antecedente indiscutible en el abuso del hombre por el hombre, al aprovechamiento desventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio, inhumano del económicamente fuerte sobre el indigente. Por ello se ha dicho, con toda razón que la historia del Derecho del Trabajo no es sí misma otra cosa que la historia del hombre en busca de su progreso, de su libertad y su seguridad.”⁴⁴

Hacemos énfasis en esta reflexión del doctrinario, toda vez que a nuestro parecer es uno de los pensamientos clave para el entendimiento del por qué surge el derecho laboral, es claro que entre la distinción de clases siempre habrá esa diferencia, una distinción a nuestro parecer totalmente política, toda vez que para que la sociedad se mantenga funcionando de manera gradual se necesita forzosamente esta mano de obra que siempre será socialmente generada por el subordinado, por el más débil, por la clase menos privilegiada, la cual necesita forzosamente del capital que le aporta la clase alta, sin embargo esta relación de subordinación genera una dependencia recíproca entre el patrón y el trabajador, toda vez que así como el segundo depende del primero, el primero depende más del segundo, ya que ahí se encuentra su fuente de riqueza, en la mano de obra. El patrón no puede fungir como tal sin la existencia del trabajador, inclusive consideramos que el mismo patrón es el que genera mayor dependencia con su mano de obra, sucediendo lo mismo con la economía de un país o región, en la cual a pesar de contemplar que el poderío está puesto en la clase más alta, esta no puede alcanzar su estatus sin la mano de obra que hace funcionar y girar a la economía del mismo país.

1.3. Revolución Industrial

Sin duda alguna, la idea principal por la que surge el Derecho del Trabajo es primordialmente esa lucha por la libertad y la exigencia de los derechos de la clase

⁴⁴ CAVAZOS FLORES, Baltazar, *35 Lecciones de Derecho Laboral*, Trillas, México, 1983, p.23.

trabajadora, la muerte a la opresión y la igualdad de clases y a pesar de que esta última idea hasta hoy en día sigue siendo complicada, podemos decir que en cualquier sistema de derecho en el que se respeten los derechos de los trabajadores, está presente la influencia de la revolución industrial como uno de los principales antecedentes del surgimiento y protección de los derechos laborales.

“El estado de desigualdad en que se encontraba el trabajador en el régimen liberal, se acentúa con la aparición del maquinismo y la concentración de capitales en pocas manos, la gran industria absorbe a las pequeñas y tienden a desaparecer acrecentándose la riqueza del industrial. En Inglaterra Hargraves en 1764 inventó la máquina de hilar y tejedora, que desplazó a un gran número de trabajadores de esta industria.”⁴⁵

Este movimiento histórico en Europa, particularmente en Inglaterra y Francia, es un parteaguas para el surgimiento de los derechos laborales, toda vez que en esas épocas perduraba la desigualdad y la poca promoción de derechos para la clase trabajadora esto en todos los aspectos, las jornadas eran deshumanizadas y se buscaba pagarles mucho menos a los trabajadores, los patrones preferían la mano de obra más barata y por ende esta era la más explotada, porque el pago era menor y a causa de esto existía mucho desempleo.

“La sustitución de la mano de obra quedó sujeta a la voluntad patronal y de la competencia, se prefiere el trabajo de mujeres y menores por ser más barata, desplazando el trabajo de los hombres; la jornada de trabajo se prolongaban entre 15 a 16 horas sin descanso, con la consiguiente reducción del monto del salario, sin dejar de considerar la falta de higiene en el centro de labores y de protección de los riesgos de trabajo, así como la aparición de las denominadas tiendas de raya obligatorias. En suma, la explotación en su máxima expresión y los despidos masivos por la industrialización.”⁴⁶

Aquí surge la idea principal de los motivos por los cuales consideramos surge la revolución industrial, principalmente considerando que los dos factores clave son la masiva explotación hacia el sector trabajador, así como la intención de sustituir la mano de obra de los trabajadores por maquinaria y por ende el surgimiento de esta última para

⁴⁵ TENA SUCK Rafael y Hugo Italo Morales, *Derecho Individual del Trabajo*, Ed. Sista, México, 2008, p. 23.

⁴⁶ *Ídem*.

mejorar la industria, particularmente y la que estimamos fue la de mayor relevancia fue la máquina de vapor, dejando así a gran parte de la clase trabajadora sin empleo y aquellos que conservaban sus empleos sin ningún tipo de derechos laborales, provocando el descontento social y esto provocando que hubiera levantamientos ante la clase más alta dueños de la industria para la que se trabajaba.

Otra figura muy importante a considerar en este último párrafo citado por el doctrinario es la figura de las tiendas de raya, las cuales eran estratégicamente puestas en las industrias por los mismos patrones o dueños de las fábricas, usamos este término porque la idea principal de que estas tiendas estuviesen en los centros de trabajo era para beneficiar más aún más a los patrones, ya que a causa de los salarios bajos y jornadas deshumanizadas la industria se aprovechaba para vender al sector laboral los productos básicos para satisfacer sus necesidades básicas y así se pudiera hacer una recuperación del capital que se invertía en el pago de los sueldos.

“Entre los empresarios y obreros existía una relación de trabajo deshumanizada producto de las fuerzas del mercado y bajo un esquema de arrendamiento, sin regulación o derechos de ninguna especie, a diferencia de los gremios de la edad media que desarrollaron una especie de comunidad o mutualidad circunstancia que acentuó el desempleo, la miseria, desolación y descontento social.

La precaria situación de los trabajadores en Francia e Inglaterra provocó diversas revoluciones como la de 1884, y acciones concertadas por parte de los trabajadores en respuesta de las precarias condiciones existentes que tiempo más tarde culminaron en la creación de normas protectoras frente al capital.

Los abusos de la industrialización provocaron que en Inglaterra en 1812 los trabajadores desplazados destruyeran maquinarias y quemaran diversas fábricas, a los agresores se les impuso la pena de muerte.”⁴⁷

Hasta este punto el descontento social comenzaba llegar a un punto en el cual la clase obrera se encontraba totalmente desesperada por las condiciones en las que se mantenía el trabajo y sobre todo como los gobernantes no se encontraban interesados

⁴⁷ *Ibíd*em, p.p. 23 y 24.

en mejorar dichas condiciones, a pesar de los múltiples requerimientos y peticiones hechas por la clase obrera.

“En 1839 se inició el denominado movimiento cartista, por el cual los trabajadores acordaron enviar cartas al Parlamento Inglés, reclamando el reconocimiento de sus derechos laborales y de sindicalización.

En una segunda carta en 1842, los trabajadores expusieron la pobreza extrema como causa principal de las injusticias existentes; denuncia los abusos de los obreros, de los débiles y los ancianos; jornadas de trabajo excesivas; salario insuficiente, condiciones de inseguridad de las fábricas, la precaria salud de los obreros; desgaste excesivo de la fuerza muscular, reclamaron suprimir los monopolios de la tierra prensa medios de transporte y religiosos y todos sus privilegios, la desgravación de impuestos y aranceles en mercancías de primera necesidad y en general la indignación de la clase obrera por la ausencia de prerrogativas.

Ante los intentos fallidos de un cambio social, en febrero de 1840 en Francia estalló una revolución de la clase trabajadora en reclamo del derecho al trabajo y de sindicalización; condiciones laborales dignas y decorosas, y la creación de un Ministerio del Estado encargado de la regulación y vigilancia de las relaciones obrero- patronales.”⁴⁸

La revolución industrial es sin duda uno de los fenómenos históricos más importantes a nivel mundial tomado como antecedente para el surgimiento y defensa de los derechos laborales y dado que es un acontecimiento sumamente extenso, consideramos hacer mención solo de aquello que tomamos en cuenta de mayor relevancia, pero podemos recalcar que gracias a este proceso hoy en día existe una mayor regulación de derechos laborales, tanto a nivel mundial como en nuestro país.

1.4. Antecedentes del Derecho del Trabajo en México

Desde nuestra percepción, nuestro país ha sido uno de los sistemas de derecho que más énfasis ha tenido a nivel mundial en lo que respecta al surgimiento del Derecho del Trabajo y si bien, como hemos comentado y como es sabido es una rama relativamente “nueva” del Derecho Social, ha tenido muchos antecedentes para su

⁴⁸ *Ibidem*, p.p. 24 y 25.

surgimiento, esto desde movimientos políticos y sociales por parte de la clase trabajadora, hasta el surgimiento de leyes y normatividades que ya buscaban la regularización formal de los derechos laborales, es por eso que el objetivo de este apartado es pormenorizar algunos de los antecedentes que consideramos más relevantes en nuestro país y analizar desde nuestra perspectiva cada uno de ellos.

1.4.1. Época colonial

Algunos doctrinarios consideran que uno de los primeros antecedentes del Derecho del Trabajo en México es legislativo y social en nuestro país, es sin duda las Leyes de las Indias en la época colonial, las cuales básicamente buscaban prevenir la explotación de los indios, sin embargo este ordenamiento no era del todo respetado, toda vez que durante esta época histórica se caracterizaba la esclavitud y explotación laboral de los indios, por lo cual no promovían derechos laborales del todo, para mayor entendimiento de este punto, estimamos necesario el señalar lo dicho por el doctrinario José Dávalos:

“De entre los ordenamientos jurídicos que se crearon en la época colonial, sobresalen las Leyes de Indias, que buscaban proteger a los aborígenes americanos. En estas leyes encontramos algunas disposiciones de mucho interés para el Derecho del Trabajo: asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, prohibición de las tiendas de raya, etcétera. Las Leyes de Indias son, posiblemente, los ordenamientos más importantes de los reyes católicos, para ayudar a los indios, pero a fin de cuentas privó la idea que esas leyes debían obedecerse pero no cumplirse.

Si bien es cierto que esas leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, también lo es que eran una creación de los conquistadores y que en la realidad existió una gran desigualdad en todos los aspectos, entre el indio y el conquistador.”⁴⁹

En este último párrafo Dávalos, define que a pesar de que este ordenamiento contenía ciertas disposiciones que buscaban la protección de las condiciones en las que los indígenas trabajaban para la corona española, no dejaban de ser lineamientos promulgados por los mismos conquistadores, por lo que a pesar de esto seguía existiendo mucho abuso por parte de los españoles en este periodo histórico, por ende pocos

⁴⁹ DÁVALOS MORALES, José, *op. cit.*, p. 19.

autores consideran este ordenamiento como una normatividad de índole laboral, sino que más que nada es considerado por algunos otros como un instrumento regulatorio únicamente para que las jornadas y sueldos, si podemos llamarlos así, no fueran del todo inhumanas, pero como ya lo hemos comentado, a pesar de esto es sabido que el maltrato y explotación laboral continuaba generándose después de estas leyes.

Por otra parte Mario de la Cueva establece que “en las Leyes de Indias España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas Leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos.”⁵⁰

En este mismo tiempo histórico hay autores que hacen mención a las Ordenanzas de Gremios, sin embargo por la naturaleza de esta figura no consideramos que sea algo que entre como un antecedente de Derecho Laboral en nuestro país, toda vez que algunos autores consideran que iba dirigida específicamente a los españoles, inclusive se hacía una distinción específicamente de que no estaba contemplando a los indígenas, ni a las personas de raza afrodescendiente que habitaban en la Nueva España en ese tiempo.

Tomamos en consideración lo establecido por el Doctor Porfirio Marquet en el apartado de “Fuentes y Antecedentes del Derecho del Trabajo” en la obra de Derechos Humanos en el Trabajo y la Seguridad Social coordinada por Patricia Kurczyn Villalobos, en donde dice que “por lo que se refiere a las Ordenanzas de Gremios, éstas estaban dirigidas fundamentalmente a los españoles, ya que incluso en algunos casos se excluía expresamente a los indios y a los negros. Por otra parte, las condiciones de trabajo no eran el objeto principal de este ordenamiento, sino más bien la de distribuir entre los maestros la capacidad de consumo de los habitantes de la ciudad, en forma equitativa e igual. Además, las Ordenanzas y la organización gremial en Nueva España.”⁵¹

⁵⁰ CUEVA, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, México, 1966, p. 38.

⁵¹ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia (coord.), *Derechos Humanos en el Trabajo y la Seguridad Social*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2014, p. 248.

1.4.2. México independiente

Muchos otros doctrinarios consideran un verdadero surgimiento de los derechos laborales, hasta la época Carrancista con el surgimiento de la Constitución Política de 1917, sin embargo muchos otros autores estiman que en épocas de la Independencia, La Reforma y el Porfiriato existieron múltiples antecedentes tanto sociales como legislativos que dan pauta al surgimiento del Derecho del Trabajo.

Destacamos lo mencionado por los doctrinarios del Derecho Rafael Tena y Hugo Morales, que señalan un pequeño antecedente durante la época de la independencia en la promulgación de Los Sentimientos de la Nación de Morelos.

“Don José María Morelos y Pavón en los Sentimientos de la Nación expresados en el primer Congreso de Anáhuac celebrado en Chilpancingo, tuvo la intención de modificar la situación de los económicamente débiles al expresar: *Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que se dicta en nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre y mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.*”⁵²

Para nosotros, la clave de este antecedente se forja en el dicho “*se aumente el jornal del pobre y mejore sus costumbres*”, toda vez que como bien hemos analizado, el común denominador para el surgimiento del mismo radica en que siempre se busca ayudar al sector obrero, el cual histórica y socialmente se ve como el menos privilegiado, por lo que pensamos que la intención primordial de Morelos en esta parte, era establecer ciertos tipos de derechos que pudiera ser más equitativos y que dieran una mejoría al sector de los trabajadores en donde dejaran de verse como el sector menos privilegiado al momento de que prestaran un servicio o su mano de obra.

Por otra parte y continuando todavía en la época del México Independiente el Doctor Rogelio Romero Flores destaca lo siguiente:

“En nuestro país la época llamada independiente se inicia con la firma del Acta de Independencia, entre Agustín de Iturbide, representante de los criollos españoles y

⁵² TENA SUCK Rafael y Hugo Italo Morales, *op. cit.*, p. 32.

Vicente Guerrero, quien representaba a las clases de indios y mestizos, se comienza así la emisión de nuevas leyes que configuran a la nueva nación; se fue abandonando la aplicación de la legislación indiana y se dispuso a consolidar su nueva posición de país, gobernado por los nuevos grupos de poder y con fundamento en recientes instrumentos jurídicos promulgados.”⁵³

Hasta este punto y en el entendido de que en nuestro país, los derechos de los trabajadores podrían comenzar a intentar promoverse a causa de todos los trabajos que los indígenas desempeñaban para los conquistadores, podemos destacar desde nuestra perspectiva que resulta importante destacar como un antecedente al surgimiento de los derechos laborales, el resultado de la Independencia de México, toda vez que la premisa básica y concreta por la que se levanta México en armas en contra de los Españoles es la misma abolición de la esclavitud, el maltrato y el abuso de poder que existía por parte de los gobernantes hacia los indígenas en nuestro país, es por eso que destacamos lo mencionado por este autor porque sin duda la firma del acta de independencia es un antecedente que deja en claro que a partir de dicho momento surgirían nuevas legislaciones y normatividades que regularían el derecho de los trabajadores en nuestro país, con la simple premisa de eliminar la esclavitud, promover sus derechos con jornadas más dignas acorde a los salarios que se les pagaran.

De esta manera nos trasladamos al periodo de la reforma en donde hubo algunos antecedentes legislativos que podemos considerar como importantes, tal es el caso de la Constitución del 57 en donde podemos encontrar un antecedente en lo que respecta ya a los derechos del hombre así como la libertad de trabajo, todo esto buscando mejoría en las condiciones de trabajo ya señaladas en su artículo cuarto.

Sin embargo y a pesar de ya hablar de un derecho a la libertad de trabajo, un antecedente a destacar es en el periodo del régimen monárquico de Maximiliano de Habsburgo quien tenía una visión desde nuestro punto de vista más liberal en lo que respecta a los derechos de los trabajadores, es por eso que durante su administración expidió una normatividad enfocada meramente al sector más vulnerable, el cual

⁵³ ROMERO FLORES, Rogelio, *Derecho Laboral Burocrático*, Flores, México 2017, p.p. 7 y 8.

consideramos importante analizar de la mano de los doctrinarios Tena Suck e Italo Morales, así como del mismo Dávalos, quienes mencionan lo siguiente:

“México sufre un régimen monárquico como resultado de la imposición de Maximiliano de Habsburgo como emperador, quien gobernó de 1864 a 1867; en contradicción con el grupo que lo había elegido como tal, Maximiliano elaboró una legislación social tendente al desarrollo de la Nación, pero no sobre la base de la explotación del hombre, sino buscando proteger a campesinos y obreros

En el Estatuto Provisional del Imperio, en los artículos 69 y 70 correspondientes al capítulo de las garantías individuales, se prohíben los trabajos gratuitos y forzosos; no podía obligarse a los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente, se dispuso que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. Expidió también una ley a la que se ha llamado Ley del Trabajo del Imperio que consignó la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaron sus servicios, una jornada de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso semanal pago de salarios en efectivo, reglamentación de las demandas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centro de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaban 20 o más familias inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas anteriores y demás disposiciones complementarias.”⁵⁴

Por su parte Tena y Morales dicen:

“En 1865 se expide el estatuto de trabajadores, en especial jornadas de trabajo de ocho horas; ciertas normas de previsión social, el salario mínimo y vacaciones pagadas, asimismo se dieron las bases para la creación de una Junta Protectora de la clase menesterosa, por el carácter eventual de su mandato y los acontecimientos sociales que provocaron su fusilamiento no tuvo ninguna aplicación.”⁵⁵

Citamos a los dos autores de esta forma, ya que ambos mencionan y analizan este Estatuto, el cual aunque al final dicen que a causa del fusilamiento de Maximiliano se quedó sin validez, este queda como un antecedente preponderante del derecho

⁵⁴ DÁVALOS MORALES, José, *op. cit.*, p.p. 20 y 21.

⁵⁵ TENA SUCK Rafael y Hugo Italo Morales, *op. cit.*, p.32.

laboral, ya que en muchos aspectos los nuevos derechos que planteaba el monarca europeo para nuestro país son muchos lineamientos que hoy en día rigen al derecho de los trabajadores, por lo cual resulta difícil de entender que al fusilamiento de Maximiliano este Estatuto Laboral se haya quedado sin validez.

Otro antecedente importante a destacar es la figura del contrato de arrendamiento enfocada en el trabajo, ya que la mano de obra del trabajador estaba regulada de esta forma, cuando la figura del arrendamiento es un acto jurídico de índole civil y no laboral. Se tenía el entendido de que el trabajador se “alquilaba” para prestar servicios con su patrón, cuando el único acto de carácter civil de esa índole es la prestación de servicios profesionales, la cual ha quedado perfectamente clarificada que en ningún momento puede tomarse en cuenta como una relación laboral, por no tener la característica de subordinación y dependencia económica entre las partes.

Tena y Morales dicen que para modificar esta idea en el Código Civil hubo influencia del Código Napoleónico: “Con las influencias del Código Napoleón, en el Código Civil de 1870 se estableció el contrato de arrendamiento de servicios de mayor similitud a la figura del “mandato” que al arrendamiento de cosas, ya que se parte del principio de que el trabajo del hombre no es objeto de un contrato de la naturaleza, puesto que además de contener elementos de carácter patrimonial, regula relaciones de igualdad entre patrones y trabajadores de respeto y obediencia.”⁵⁶ Por su parte Dávalos dice “...trató de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa...”⁵⁷ se contempló establecer la distinción entre las actividades que los hombres y mujeres realizaban equiparadas al trabajo, pero sin poner la mano de obra como una forma de renta, figura importante que se contempla aquí el contrato de mandato, sin embargo el mismo doctrinario define que: “A pesar de ello, la situación de los trabajadores siguió igual en términos generales.”⁵⁸

Es entendible que a pesar de este antecedente los derechos laborales hayan seguido de la misma forma, toda vez que lo modificado en el Código Civil de 1870 se

⁵⁶ *Ibidem*, p.32.

⁵⁷ *Ídem*.

⁵⁸ *Ídem*.

enfoca solamente en las relaciones de carácter civil entre los gobernados y todavía no existía como tal un código que regulara las relaciones laborales, de esto mismo se puede entender por qué el Derecho del Trabajo adopta siempre la característica de un derecho nuevo y cómo se refleja que hasta este punto de la historia todavía no había un auge suficiente para poder entender que tenían que regularse las relaciones entre los trabajadores y sus patrones.

1.4.3. Porfiriato, Revolución Mexicana y Constitución de 1917

Durante la dictadura de Porfirio Díaz hubo muchos cambios económicos en nuestro país, la ideología Porfirista buscaba impulsar al país hacia una modernización total, con influencias europeas Díaz impulsó muchos factores en los que buscó reorganizar el Estado y modernizar el Ejército, así como impulsar la educación con un sistema mucho más rígido, con la creación de nuevas escuelas y así promover más empleos pero sin duda uno de los factores que estimamos de más importancia en este periodo fue la introducción del ferrocarril a nuestro país, factor que dio un impulso inmediato a la economía de nuestro país por la creación de más empleos para el establecimiento de vías férreas y con esto mayor empuje para el intercambio de mercancías por exportación y mejorar la industria de México.

Aunque históricamente el Porfiriato fue considerado como la dictadura más arbitraria de gobierno en nuestro país, nosotros creemos que fue un periodo que dio mucho auge al trabajo, esto por el impulso de actividades tales como la agricultura, ganadería y minería, actividades económicas con las que el país exportaba a otros a través de las vías férreas, sin embargo esto resolvió una problemática de desempleo en nuestro país pero en el tema de derechos laborales hubo mayor explotación respecto a las jornadas, esto por caer de nuevo en que el gobierno aprovechaba la necesidad del pueblo creando empleos en los cuales pudieran sustentar sus necesidades básicas pero a su vez con jornadas muy altas y bajos salarios, situación que el país traía arrastrando a través de los años y por obviedad causó descontento en el sector obrero, situación que generó mucho empobrecimiento en estos sectores además de afectar a miles de campesinos con la construcción de estas vías férreas, factor que consideramos que fue lo que causó parte de la oposición al gobierno de Díaz.

“Durante el Porfiriato se vivieron muchos cambios de la mayor importancia. Entre otros, destaca el que está relacionado con el nacimiento del moderno proletariado industrial. Los antiguos talleres artesanales, administrados por su propio dueño y operados con técnicas tradicionales, dejaron su lugar a las grandes fábricas, propiedad muchas veces de corporaciones internacionales y que contaban con la maquinaria más moderna. En esas fábricas eran empleados cientos y hasta miles de obreros, sometidos a una disciplina que incluía jornadas de trabajo de 12 horas diarias y salarios que no alcanzaban a cubrir las más elementales necesidades.

De esta manera, los cambios no supusieron ninguna mejora en las condiciones de vida y trabajo de los obreros. Por el contrario, los empleados de las grandes fábricas vieron cómo se ampliaba el repertorio de sus padecimientos: a los bajos jornales, la mala alimentación y la nula atención médica tuvieron que añadir la falta de vestuario y equipo adecuados, los frecuentes accidentes, las inhalaciones perniciosas y los numerosos inconvenientes derivados del hecho de vivir en la periferia insalubre de las grandes ciudades.

Para colmo de males, los trabajadores no contaban con organizaciones que los defendieran. El gobierno, aunque formalmente no objetaba ese derecho, procedía casi siempre de manera muy parcial, adoptando como propio el punto de vista de los patrones. Sólo pudieron organizarse mutualidades y cooperativas, que favorecían el trato entre sí de los trabajadores y la formación de cajas de ahorro, pero que no podían actuar con su representación en los muy frecuentes casos de dificultades, ni mucho menos oponer un dique a los abusos de los poderosos.

En esa época hizo su aparición un fenómeno que con el paso del tiempo se consolidó hasta convertirse en una de las características distintivas de esta región del país: la emigración de los trabajadores. La relativa sobrepoblación de algunas regiones y la falta de oportunidades favorecieron el desarrollo de esa corriente migratoria.”⁵⁹

⁵⁹ ROJAS Beatriz, Jesús, GÓMEZ SERRANO, Andrés, REYES RODRÍGUEZ, CAMACHO Salvador y SAHAGÚN, Carlos Reyes, *Breve Historia de Aguascalientes*, Fondo de Cultura Económica, 1994, México, <http://bibliotecadigital.ilce.edu.mx/sites/estados/libros/aguas/html/aguascalientes.html>

Destacamos varios puntos en este fragmento de la citada obra, toda vez que desglosan el surgimiento de figuras importantísimas para el surgimiento del derecho laboral en todos sus aspectos, tales como lo que señalan acerca del surgimiento de la clase proletaria a causa del impulso de la industria dejando a un lado los pequeños negocios que ocupaban mano de obra con técnicas a mano por maquinarias, muy similar a la situación sucedida en la revolución industrial ya que las jornadas efectuadas en estas fábricas también eran muy extensas con salarios bajos, dejando sus derechos como trabajadores sin mejoría alguna, dejando aquí en claro los autores de la obra que muchos empleados tenían que atenderse a aquella vida de explotación dentro de las fábricas, inclusive podemos decir que gracias a este tipo de situaciones pudo originar al nacimiento de la prevención y solución a los accidentes de trabajo, ya que mencionan que las condiciones de trabajo eran muy pobres y escasas en el ámbito de la seguridad e higiene y con la falta de herramientas e indumentaria para llevar a cabo de manera correcta sus funciones y por ende pudieron haber existido muchos accidentes de trabajo sin que hubiera ningún tipo de seguro ni ayuda por parte del gobierno, ni por ninguna otra institución para los trabajadores.

Otra figura importante a destacar de esta parte de la obra es que mencionan que la única forma de ayudar al sector obrero fue la creación de las cooperativas y las cajas de ahorro figuras, que todavía existen hasta la fecha y que dado los malos tratos motivaron a los mismos trabajadores a la creación de las mismas para encontrar al menos un pequeño beneficio que estuviera por encima de las condiciones en las que los mantenían los patronos.

Justamente a causa de todas las malas condiciones, explotación y nulos derechos laborales surge otra figura que consideramos resaltar como factor clave si hablamos del trabajo en general en México, los inicios de la migración de trabajadores, figura que como bien resaltan los autores, sería un factor que definiría a nuestro país a causa de la falta de oportunidades y de la baja de sueldos en los empleos, por lo que gran parte de la población buscaría mejores oportunidades laborales y mejora de sus condiciones migrando a otro país que pudiera brindárselas.

No obstante de todos los anteriores acontecimientos históricos hace falta realizar el análisis de dos sucesos de suma importancia y mención en lo que respecta al surgimiento del Derecho Laboral en nuestro país, la huelga de Río Blanco en Sonora y meses después la huelga de Río Blanco originada con trabajadores de Puebla, Tlaxcala y Veracruz, movimientos que a pesar de haber sido fuertemente reprimidos con violencia, son recordados y reconocidos como dos de los movimientos más importantes para el surgimiento del sindicalismo y de la búsqueda de derechos laborales para la clase obrera.

“Como presagio del gran movimiento social que se desencadenaría en 1910, se suscitaron dos importantes acontecimientos que fueron la Huelga de Cananea de 1906, en la que los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban al personal norteamericano por parte de la empresa donde laboraban, sin embargo, la huelga fue aplastada con lujo de violencia con intervención de tropas norteamericanas.

El segundo suceso, fue originado por los trabajadores de la industria textil en Puebla, quienes se declararon en huelga tras la imposición de un reglamento de fábrica, que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores; dicha huelga no tuvo resultados relevantes, ya que los patrones de la industria decretaron un paro general y el entonces presidente Porfirio Díaz, lejos de remediar el conflicto ante la presión de los trabajadores, apoyó a los empresarios y sólo accedió a prohibir el trabajo de los menores de 7 años.

Por todas injusticias en 1910 explotó la Revolución mexicana con la destacada participación de los hermanos Flores Magón. En el año de 1906 se publicó el Manifiesto y Programa del Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón, en el cual se analizó la situación del país y las condiciones de los obreros y de los campesinos y se propusieron reformas de fondo a los programas político, agrario y del trabajo. Contiene además algunos principios institucionales que fueron consagrados en la declaración de derechos sociales de la Constitución de 1917, como mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para mexicanos y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de 14 años, jornada máxima de 8 horas, descanso semanal obligatorio, fijación de salarios mínimos, reglamentación del trabajo a destajo, pago del

salario en efectivo, prohibición de descuentos en multas pago semanal de las retribuciones, prohibición de descuentos en multas, pago semanal de las retribuciones, prohibición de las tiendas de raya, anulación de las deudas de los campesinos, reglamentación de la actividad de los medieros, servicio doméstico, el trabajo a domicilio; indemnización por accidentes de trabajo, higiene y seguridad en las fábricas y talleres, asó como habitaciones higiénicas para los trabajadores.”⁶⁰

Las consecuencias de la Revolución Mexicana en 1910 para derrocar el gobierno de Díaz trajeron consigo muchos antecedentes que hoy en día podemos encontrar en el marco jurídico laboral de nuestro país, esto radica en los orígenes del movimiento al buscar exigir mejores derechos para campesinos y obreros quienes fueron algunos de los principales participantes en dicho movimiento social, así como por la represión política que se suscitaba en ese momento en el país, así mismo, los movimientos de Huelga de Río Blanco y Cananea y a pesar de que todos estos movimientos fueron sumamente reprimidos de manera violenta por el gobierno, estimamos que sin ellos no podría existir el mayor antecedente que definió al derecho laboral hoy en día, siendo este el artículo 123 de la Constitución Política ya que a pesar de que existió múltiple legislación preconstitucional en varios Estados de la República que dieron origen a la creación de dicho artículo constitucional, por mencionar algunas de las más relevantes, la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en Jalisco, la promulgación de la Ley de Asociaciones Profesionales en Veracruz, la Ley de las de las Cinco Hermanas en Yucatán, así como la expedición de la Ley sobre accidentes de trabajo en Coahuila, entre otros preceptos anteriores a que se convoque a Carranza a la asamblea constituyente para realizar la modificación de la Constitución de 1857. que más adelante como sabemos se convertiría en nuestra actual Ley Suprema.

Al respecto el Maestro Trueba Urbina señala:

“Era ineludible convocar a la gran Asamblea Legislativa de la Revolución para incorporar en una nueva Carta Constitucional los principios sociales conquistados por los campesinos y los obreros en el fragor del movimiento revolucionario. La idea fue acogida por el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y Encargado del Poder Ejecutivo de la

⁶⁰ DÁVALOS MORALES, José, *op. cit.*, p.p. 21 y 22.

Republica, y por decretos de 14 y 19 de septiembre de 1916, convocó al pueblo mexicano a las elecciones para un Congreso Constituyente, que debería reunirse en la ciudad de Querétaro el 1ro de diciembre de 1916.

Verificadas las elecciones de diputados constituyentes, el Parlamento de la Revolución quedó instalado en la fecha mencionada, para iniciar una nueva lucha social.”⁶¹

Con el surgimiento de la Constitución de 1917, se abre pauta a una nueva etapa de derechos sociales en nuestro país y en el mundo, toda vez que nuestra actual Carta Magna a pesar de sus 200 reformas en la actualidad continua siendo reconocida a nivel mundial por ser la primera constitución social en el mundo, así como la libertad de trabajo y toda una regulación de derechos y obligaciones de trabajadores y patronos en su actual artículo 123 y que posteriormente en 1931 sería factor para crear la primera Ley Federal del Trabajo en nuestro país, instrumento legislativo al cual daremos análisis más adelante enfocándolo más que un antecedente del Derecho Laboral en nuestro país, un antecedente que de origen a la creación de la NOM-035, la cual es el objeto principal de nuestro trabajo de investigación.

2. Antecedentes de la seguridad social

A lo largo del presente trabajo de investigación, hemos procurado analizar algunos de los antecedentes más relevantes que dieron origen al surgimiento del Derecho del Trabajo, sin embargo un apartado que también consideramos de relevancia es el surgimiento de la seguridad social, toda vez que en nuestro país es un factor que pensamos que da origen a la creación de la NOM-035, ya que esta rama busca regular principalmente la seguridad que tienen los trabajadores en los centros de trabajo así como la salud, atenderlos en caso de algún accidente o incapacidad. Por lo que para relacionarlo con los factores de riesgo psicosocial en las fuentes laborales es necesario realizar un pequeño análisis de sus antecedentes que dieron origen al surgimiento de la seguridad social, principalmente en nuestro país que es la legislación objeto de estudio de nuestro trabajo de investigación.

⁶¹ TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1981, p. 32.

Para nosotros la seguridad social es más que un sistema que cubra riesgos de la salud, estimamos que es una rama de estudio del derecho laboral la cual se encarga de regular y proteger la salud tanto a sector público como al privado y a la población en general, toda vez que hay que entender que el Seguro Social es aplicable para todas las personas, sin importar si tienen o no un trabajo que se los pueda proveer, ya que las personas que se encuentren en un régimen fiscal distinto al asalariado ya sea en el supuesto que sea que se encuentren en nuestro país y puedan ser afiliadas al seguro social en el que les corresponda a través de su propia voluntad con aportaciones voluntarias o por medio de un familiar que sí cuente con el mismo por su patrón.

Por lo que en general la seguridad social puede ser entendida como “el conjunto de normas y disposiciones orientadas a proteger al individuo en su entorno familiar y laboral, garantizando el derecho a la salud, mediante la seguridad en el trabajo, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia, como el trabajo, la remuneración salarial, el salario mínimo, así como las prestaciones legales y extralegales; asimismo, los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.”⁶²

Encontramos que en la mayoría de las definiciones proponen que la seguridad social en el ámbito jurídico son regulaciones para la protección de la salud y seguridad en los centros de trabajo, de estas mismas definiciones e ideas podemos encontrar su surgimiento al igual que el derecho laboral fue a causa de las malas condiciones, pero sobre todo de las labores que eran insalubres y peligrosas para los trabajadores y de las cuales no existía ninguna institución o tipo de seguro que les diera protección en caso de enfermedad o algún accidente de trabajo.

Para el autor Ricardo Nugent, la seguridad social “hace su aparición desde el momento en que reducidos grupos de trabajadores de algunas actividades económicas se unen con fines de protección mutua, hasta llegar paulatinamente a la protección de todos los trabajadores, por cuenta ajena, después de los laborantes independientes y posteriormente al amparo de toda población contra los riesgos y contingencias, como la enfermedad, el accidente, la maternidad, la vejez y la muerte.

Al producirse la primera revolución industrial, el trabajador se encontraba en el más absoluto desamparo, frente a los riesgos y contingencias sociales, jornadas de trabajo extenuantes, salarios miserables que tenían que aceptar para no morir de hambre, la coalición profesional figuraba en el catálogo de los delitos. La huelga estaba igualmente proscrita. Además, los empleadores no se consideraban obligados a solventar los gastos de enfermedad, accidentes de trabajo, etcétera, por considerar que tales egresos aumentaban los costos de producción. Por

⁶² FOL OLGUIN, R. y José Pérez Chávez, *op. cit.*, p.317.

consiguiente, los obreros ubicados en tan lamentable situación, teóricamente debían atender con sus magros salarios los riesgos y contingencias sociales, aunque para ello tuvieran que enviar a la fábrica, sus mujeres y a sus hijos menores desde su más tierna infancia. Obviamente, el conjunto de estos aportes resultaba insuficiente para cubrir esos requerimientos. Fue así como, progresivamente, surgieron los sistemas iniciales de protección, como el ahorro privado, la mutualidad, el seguro privado, la responsabilidad civil y la asistencia pública.

Se comprende que el posible inicio de la seguridad social nace a causa de los mismos trabajadores y no de las instituciones de gobierno ni de los patronos con asociaciones entre los mismos obreros para la protección de su salud y de sus condiciones generales de trabajo y causa primordial para que se hayan efectuado todo tipo de movimientos sociales para su surgimiento, tales como la revolución industrial en Europa, la Revolución Mexicana y las huelgas de Río Blanco y Cananea.

Respecto a los antecedentes legislativos podemos encontrar dos grandes de ellos, en épocas previas a la Revolución Mexicana, la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México, expedida en 1904 y dos años después a la Ley sobre accidentes de Trabajo de Nuevo León, estas a su vez fueron precursoras para el surgimiento del artículo 123 en nuestra actual Carta Magna en 1917.

“En 1904 en el Estado de México, se expidió a iniciativa de José Vicente Villada la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México, responsabilizando al patrón de los infortunios laborales, con una indemnización reducida.

En 1906 Bernardo Reyes expide la Ley de Accidentes de Trabajo de Nuevo León, estableciendo la diferencia entre accidentes y enfermedades profesionales para el trabajo industrial”⁶³

Años más tarde se expide la famosa Ley del Seguro Social del 73, que años después sería modificada en 1997 en la administración del presidente Zedillo y sería la que se quedaría hasta la actualidad.

3. Antecedentes de las Normas Oficiales Mexicanas

A pesar de que el surgimiento de las Normas Oficiales Mexicanas es de reciente creación, debemos contemplar que hay ciertos antecedentes que dieron pauta para que estas existieran en nuestro país y justo buscaremos relacionar estos con los

⁶³ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales, *op. cit.* p.33

antecedentes jurídicos que ya hemos estudiado para dar nuestro propio criterio del por qué surge la NOM-035 objeto de nuestro presente trabajo de investigación.

Como primer punto consideramos necesario comenzar con definir qué es una Norma Oficial Mexicana abreviada en nuestro país NOM y desde nuestra propia percepción podemos definirla como una regulación de carácter obligatoria expedida por instituciones competentes y que tiene como objetivo primordial el vigilar que se lleven a cabo de manera correcta ciertos estándares de calidad en distintos rubros, esto para no afectar la seguridad y la salud de las personas y de esta forma impulsar la economía de un país.

Para mejor entendimiento, la Secretaría de Salud de nuestro país define que las Normas Oficiales Mexicanas son “regulaciones técnicas de observancia obligatoria expedidas por las dependencias competentes, que tienen como finalidad establecer las características que deben reunir los procesos o servicios cuando estos puedan constituir un riesgo para la seguridad de las personas o dañar la salud humana; así como aquellas relativas a terminología y las que se refieran a su cumplimiento y aplicación.”⁶⁴

Podemos contemplar que las Normas Oficiales Mexicanas se encargan principalmente de la regulación y vigilancia de estándares de calidad para no poner en peligro la seguridad y la higiene de las personas.

“Dado que se trata de un tipo de norma de la cual la doctrina aún no se ocupado, una definición de NOM solamente puede construirse a partir de su naturaleza o de su regulación; en el primer caso, tal como mencionamos anteriormente se configuran como normas jurídicas de carácter técnico, a pesar de ser expedidas por órganos de la administración pública. Conforme a la ley, se trata de normas técnicas cuyo objeto es uniformar determinados procesos, productos o servicios con el fin de proteger la vida, la seguridad y el medio ambiente.”⁶⁵

⁶⁴ Secretaría de Salud <https://www.gob.mx/salud/en/documentos/normas-oficiales-mexicanas-9705>, Normas Oficiales Mexicanas, México, 2015.

⁶⁵ HUERTA OCHOA, Carla, “*Las Normas Oficiales Mexicanas en el ordenamiento Jurídico Mexicano*” Boletín 92, México, Nueva Serie Año XXXI Número 92 mayo-agosto de 1998, p.p. 380 y 381.

Podemos ubicar los antecedentes de las NOMs, en dos leyes en materia de normatividad en nuestro país, la Ley Sobre Pesas y Medidas así como la Ley General de Normas Industriales, las cuales fueron derogadas por los siguientes motivos:

“Tanto la Ley sobre Pesas y Medidas de 15 de mayo de 1928 como su reglamento carecían de regulación en materia de normalización. Dicha ley y la Ley de Normas Industriales del 31 de diciembre de 1945, fueron derogadas por la Ley General de Normas y de Pesas y Medidas. Ésta preveía un capítulo relativo a las normas y su clasificación, en el cual circunscribía las disposiciones que regulaban el sistema general de pesas y medidas y las especificaciones que fijara la Secretaría de Industria y Comercio para los productos industriales. Las clasificaba en normas de pesas y medidas y normas industriales, y éstas podían a su vez ser obligatorias u “opcionales”. Las primeras eran las que regían el sistema de pesas y medidas, y los industriales se ocupaban de prescripciones técnicas que pudieran afectar la vida, la seguridad o la integridad de las personas y las que señalaran las mercancías objeto de exportación. Del cumplimiento con las normas opcionales dependía la autorización para la utilización del sello oficial de garantía. Las normas también se clasificaban, por su objeto, en normas de nomenclatura, de funcionamiento, de calidad y normas para los métodos de prueba oficiales, todas éstas son descritas como auténticas reglas técnicas.”⁶⁶

Este antecedente es de suma importancia, toda vez que menciona cómo por medio de estas dos leyes y su derogación para unificar otra ley, nacen dos normas que deberían de ser de carácter obligatorio, sin embargo estas normas no se cuentan con esa fuerza jurídica en cuanto a su cumplimiento forzoso, es decir, notamos que en este antecedente todavía no existía como tal esa obligatoriedad jurídica para que una NOM fuera cumplida como debe de ser.

Uno de los principales antecedentes que podemos ubicar de las normas se encuentra en la Ley Federal sobre Metrología y Normalización en 1992 de la cual podemos tomar la siguiente definición:

“El concepto de norma oficial mexicana era muy amplio en la LFMN en 1992, ya que su artículo 3ro., fracción X, contenía una definición tan vaga y amplia que cualquier

⁶⁶ *Ibidem*, p.p. 379 y 380.

cosa podía caber en ella, desvirtuando así el sentido de las normas técnicas. La reciente reforma a la ley, aunque desafortunada por lo que a técnica legislativa se refiera parece cerrar esa válvula de escape constriñéndola a regulaciones técnicas de carácter obligatorio que se adecuen a las finalidades establecidas en el artículo 40.”⁶⁷

Posteriormente 5 años después se realiza una reforma a esta ley en la cual se termina definir el concepto de norma mexicana y sería el concepto que hasta la fecha quedaría establecido, conceptos que más adelante analizaremos.

“... la intención de la reforma del 20 de mayo de 1997, no era en absoluto legitimar jurídicamente a las NOMs, ya que supuestamente este objetivo se logró en 1992 con la promulgación de la LFMN, que pretendía limitar la discrecionalidad de las autoridades que emitían las NOMs y establecer el ámbito competencial de la autoridad administrativa, para dar mayor seguridad jurídica a los particulares al señalar un procedimiento de la elaboración que permite controlar su validez formal. La exposición de motivos de la reforma no señala las razones por las cuales se hizo la modificación al artículo 3º y al 40, y convirtió lo que fuera el segundo párrafo del artículo 3º en una razón formal; es decir, no es tanto el objeto lo que define a la NOM como tal, ya que al colocar ese párrafo en el artículo 40 podemos afirmar que cualquier cosa que sea creada conforme al procedimiento de la LFMN establece para las NOMs, y justificada por alguna de las razones u objetivos que señala el artículo 40 es una NOM, sea o no una regulación técnica.”⁶⁸

Sin embargo el contenido que señala esta Ley Federal sobre Metrología de Normalización de las Normas Oficiales Mexicanas ha quedado sin efectos, toda vez que dicha ley fue abrogada por completo el 30 de agosto del 2020 y en esta misma fecha entra en vigor la Ley de Infraestructura de la Calidad, situación a la que daremos análisis más a detalle en el capítulo siguiente, dejando esta última ley como la que regiría todo lo conducente respecto a las Normas Oficiales Mexicanas.

Por último, consideramos necesario mencionar como antecedente el surgimiento de la Organización Internacional de Normalización o como sus siglas en inglés ISO (International Organization for Standardization) organización que tiene como fin regular y

⁶⁷ *Ibidem*, p. 381.

⁶⁸ *ídem*.

estandarizar actividades y procesos de las empresas en general y fundada el 23 de febrero de 1947 y tiene su sede en Suiza, para entender su historia citaremos a Willy Kuert, delegado Suizo de la conferencia de Londres de 1946, donde justo tiene su nacimiento.

“...ISO was born from the union of two organizations. One was the ISA (International Federation of the National Standardizing Associations), established in New York in 1926, and administered from Switzerland. The other was the UNSCC (United Nations Standards Coordinating Committee), established only in 1944, and administered in London. Despite its transatlantic birthplace, the ISA’s activities were mainly limited to continental Europe and it was therefore predominantly a “metric” organization. The standardizing bodies of the main “inch” countries, Great Britain and the United States, never participated in its work, though Britain joined just before the Second World War. The legacy of the ISA was assessed in a speech by one of the organization’s founders, Mr. Heiberg from Norway, at an ISO General Assembly in 1976. On the negative side, he admitted that the ISA “never fulfilled our expectations” and “printed bulletins that never became more than a sheet of paper”. On the other hand, he pointed out that the ISA had served as a prototype. Many of ISO’s statutes and rules of procedure are adopted from the ISA, and of the 67 Technical Committees which ISO set up in 1947, the majority were previously ISA committees. The ISA was run by a Mr. Huber-Ruf, a Swiss engineer who administered the organization virtually single-handedly, handling the drafting, translation and reproduction of documents with the help of his family from his home in Basle. He attempted to keep the ISA going when the war broke out in 1939, but as international communication broke down, the ISA president mothballed the organization. The secretariat was closed, and stewardship of the ISA was entrusted to Switzerland.

Que en su traducción, dice:

ISO nació de la unión de dos organizaciones. Una era la ISA (Federación Internacional de Asociaciones Nacionales de Normalización), establecida en Nueva York en 1926 y administrada desde Suiza. El otro era el UNSCC (Comité Coordinador de Normas de las Naciones Unidas), establecido recién en 1944 y administrado en Londres. A pesar de su lugar de nacimiento transatlántico, las actividades de la ISA se limitaban principalmente a Europa continental y, por lo tanto, era predominantemente una

organización "métrica". Los organismos normalizadores de los principales países "pulgadas", Gran Bretaña y Estados Unidos, nunca participaron en su trabajo, aunque Gran Bretaña se unió justo antes de la Segunda Guerra Mundial. El legado de la ISA fue evaluado en un discurso de uno de los fundadores de la organización, el Sr. Heiberg de Noruega, en una Asamblea General de ISO en 1976. En el lado negativo, admitió que la ISA "nunca cumplió con nuestras expectativas" e "imprimió boletines que nunca pasaron de ser una hoja de papel". Por otro lado, señaló que el ISA había servido como prototipo. Muchos de los estatutos y reglas de procedimiento de ISO se adoptaron de ISA, y de los 67 comités técnicos que ISO estableció en 1947, la mayoría eran comités de ISA anteriormente. La ISA estaba dirigida por el Sr. Huber-Ruf, un ingeniero suizo que administraba la organización prácticamente sin ayuda de nadie, manejando la redacción, traducción y reproducción de documentos con la ayuda de su familia desde su casa en Basilea. Trató de mantener la ISA en funcionamiento cuando estalló la guerra en 1939, pero cuando se interrumpió la comunicación internacional, el presidente de la ISA suspendió la organización. Se cerró la secretaría y se confió la administración de la ISA a Suiza".⁶⁹

Tomamos como antecedente esta organización internacional toda vez que se encarga de promover el desarrollo de normas para aquellas empresas que buscan mayor eficiencia para impulsar su economía, es por eso que hoy en día muchas empresas tanto nacionales como transnacionales buscan obtener su certificación, la diferencia que tiene esta organización con las NOMs, es que la certificación no es de carácter obligatorio mientras que las NOMs sí lo son.

Con este último antecedente llegamos al final de este capítulo en donde nuestro objetivo principal era el analizar los antecedentes que consideramos más relevantes acorde a nuestro tema de investigación, una vez realizado esto, podemos entender de dónde surge y la relación jurídica laboral que tiene, por lo que más adelante corresponderá el análisis práctico de dicha normatividad y cómo es que se aplica en los centros de trabajo en nuestro país.

⁶⁹ KUERT, Willy, International Organization for Standardization. Central Secretariat *"Friendship Among Equals: Recollections from ISO's first fifty years"*, ISO Central Secretariat, Suiza, 1997, p. 15.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS Y MARCO JURÍDICO DE LA NOM-035-STPS-2018

Hasta este punto del presente trabajo de investigación hemos procurado enfocarnos en ir de lo general a lo particular, respecto a los antecedentes que consideramos importantes mencionar antes de irnos directamente al análisis jurídico de la NOM-035, así como el por qué el surgimiento de esta en los centros de trabajo, por lo que hemos visto algunos orígenes del trabajo así como del surgimiento de este derecho, tanto en las primeras civilizaciones como en nuestro país, así como aquellos antecedentes legislativos que consideramos que han dado origen a la expedición de las Normas Oficiales Mexicanas en general, por lo que en este capítulo haremos hincapié en analizar desde un ámbito jurídico la NOM-035, estudiaremos el marco jurídico de las Normas Oficiales Mexicanas y en cada legislación que manejemos determinar cómo esta se relaciona con el surgimiento, promoción y aplicación de la Norma 035, así mismo investigar y relacionar esta normatividad con otros sistemas jurídicos, para realizar una pequeña comparación y ver si existen similitudes que regulen el objeto principal de la norma en otros países para posteriormente estudiar los factores de riesgo psicosocial en el ámbito jurídico, así como atender los puntos principales del estrés y fatiga laboral desde un aspecto más clínico.

Es importante destacar que derivado a que la NORMA 035, es de reciente creación podremos encontrar en este capítulo varias omisiones de definición de la misma en la legislación, ya que el fondo de la norma va más encaminada a un aspecto de protección de salud emocional y mental para los trabajadores, que una regulación de protección jurídica, sin embargo estudiaremos a fondo la legislación vigente que se relaciona con la Norma para dar siempre nuestras conclusiones e ideas para que la aplicación de la misma en las fuentes de trabajo sea realmente de carácter obligatoria como debería de ser cualquier ley o reglamento que rija la protección de los derechos laborales de los trabajadores en general.

Es menester analizar todos los factores legislativos que dan origen al nacimiento de esta Norma, para esto analizaremos la legislación que contempla a las Normas Oficiales Mexicanas, así como su definición en distintos rubros, para ir denotando cómo este tipo de legislación se relaciona con la NOM-035.

1. Constitucionalidad y naturaleza jurídica de las Normas Oficiales Mexicanas

En orden jerárquico nos corresponde estudiar como primer punto a nuestra Ley Suprema y ubicar la constitucionalidad que tienen las Normas Oficiales Mexicanas, así como a la naturaleza jurídica que estas tienen, y podemos comenzar con la idea de que las Normas Oficiales Mexicanas tienen una naturaleza jurídica de obligatoriedad, es decir que éstas son aplicadas para que se cumplan y sean obedecidas por aquellas personas a quienes busca regir particularmente, sin embargo, podremos encontrar que derivado a la reducida legislación que rige a estas normatividades encontraremos que podrían ubicarse en nuestro sistema jurídico, como normas que realmente no son de esa naturaleza.

Para comenzar este análisis, haremos referencia a la facultad legislativa que tiene el Presidente de la República para la ejecución y promulgación de aquellas leyes que expida el Congreso de la Unión, esto acorde a lo dispuesto en la fracción I del artículo 89 de nuestra Constitución general, que a la letra dice:

“Artículo 89. Las facultades y obligaciones del Presidente, son las siguientes:

I. Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia.”⁷⁰

Sin embargo justamente en este punto, pensamos que surge una pequeña problemática que encontramos en el análisis jurídico de las Normas Oficiales Mexicanas; en virtud de que no encontramos en nuestra Ley Suprema un supuesto que tenga injerencia en la regulación de las NOMs, a pesar que la misma Constitución en este artículo y fracción dice que es una obligación de nuestro primer mandatario que se observe la correcta aplicación de las Leyes, sin embargo, no contemplamos una obligación o facultad que regule las NOMs, esto podría tener contemplar si las Normas Oficiales Mexicanas son constitucionales o inconstitucionales.

Por su parte, estimamos prudente mencionar lo dicho por la autora Carla Huerta Ochoa sobre esta pequeña problemática, ya que en su análisis busca ubicar a las Normas Oficiales Mexicanas en el ordenamiento jurídico mexicano y además considera que a

⁷⁰ Artículo 89, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *op. cit.*

pesar existir una probable laguna legislativa en el surgimiento de las NOMs, estas se expiden a partir de una disposición constitucional.

“Lo llamativo es que mientras no existieron leyes que regularan a las hoy denominadas NOMs, éstas fueron expedidas con fundamento en una disposición constitucional. Sin embargo, el hecho de que las relaciones jurídicas modernas sean cada vez más complejas y de que el presidente no pueda realizar de manera personal todos los actos que permitan “proveer la exacta observancia de las leyes en la esfera administrativa”, ha evidenciado la necesidad de que la administración pública federal lo auxilie en su labor. Dicha situación nos ha llevado a reflexionar sobre diversos problemas de orden constitucional, como es la relación que existe entre la administración pública federal y el Poder Ejecutivo, o si las funciones legislativas del presidente de la República son delegables en órganos de la administración pública federal ya sea mediante ley o a través de un reglamento interior.

El tema de las NOMs representa un reto mayor de lo que a primera vista pudiera aparentar, dado que no se trata solamente de aplicarlas y cumplirlas: La problemática real radica tanto en la naturaleza de dichas disposiciones jurídicas, lo cual se traduce en su obligatoriedad, como en la cada vez más frecuente e indebida remisión que las leyes y los reglamentos hacen a las NOMs, y a la proliferación de éstas.

Las NOMs son un instrumento jurídico que se utiliza cada vez con más frecuencia, nos hemos acostumbrado a ellas sin cuestionarnos su existencia, su legalidad y si en realidad cumplen con su función, al grado de que no existen estudios que se ocupen de ellas. La proliferación de NOMs en nuestro ordenamiento han producido una cantidad poco manejable de disposiciones jurídicas generales que cumplen con un sin número de fines. Esta sobreabundancia de NOMs no solamente se convierte en un obstáculo a la certidumbre de las relaciones jurídicas sino que, como política regulatoria, es contraria al programa de desregulación vigente.”⁷¹

Resulta muy interesante lo planteado en estos párrafos por la autora, ya que llama nuestra atención cómo procura ubicar el surgimiento de las Normas Oficiales Mexicanas en nuestro marco jurídico desde la perspectiva que planteada acerca de las

⁷¹ HUERTA OCHOA, Carla, *op. cit.* p.p. 367 y 368.

funciones legislativas del presidente de la República, además aclarando que a pesar de la poca legislación regulatoria a las NOMs, ubica que el surgimiento de las mismas fue a causa de una disposición constitucional, sin embargo, desde nuestra perspectiva seguimos sin encontrar como tal un artículo en nuestra ley suprema que le dé al primer mandatario o a los organismos que conforman la administración pública federal, la facultad de observancia y cumplimiento de estas Normas en la esfera jurídica mexicana, es decir en nuestras propias palabras, la autora dice en la primera parte del texto citado, que dentro de la facultad reglamentaria que le otorga la Constitución al presidente con todo y el auxilio otorgado por los organismos públicos descentralizados y empresas paraestatales, no se contempla a las Normas Oficiales Mexicanas, aun así sabiendo que dichas Normas tienen un carácter de obligatorias al momento de expedirlas. Sin embargo a pesar de este punto y que la Constitución no clarifica si el Ejecutivo Federal tiene las mismas facultades legislativas para las leyes que para las Normas, por el carácter que estas últimas tienen de “obligatorias” se podría entender que el mismo artículo 89 constitucional fracción I es la disposición que da origen a la creación de las normas oficiales mexicanas.

Otro punto a destacar es que la misma autora considera que la problemática legislativa de las NOMs radica también en la naturaleza jurídica que tienen como obligatorias, ya que al momento de que se expiden el deber ser y lo que conforme a derecho es lo idóneo, es el aplicarlas y el cumplirlas, sin embargo esto no siempre sucede y consideramos que esto radica en que precisamente al no existir un organismo por parte de los poderes de la unión que promueva una mayor y correcta observancia para el cumplimiento de todas y cada una de las normas oficiales mexicanas, a pesar de estar ser “obligatorias”, no siempre son aplicadas, tal y como sucede con la NOM-035, de la cual más adelante en el siguiente y último capítulo analizaremos si realmente esta norma se aplica o no en los centros de trabajo.

Hasta este punto y desde nuestra percepción, podemos definir que en nuestro sistema jurídico no vemos con claridad si las Normas Oficiales Mexicanas son constitucionales o no, en un orden de ideas podemos concluir que la constitucionalidad de las NOMs, radica en la facultad reglamentaria del Ejecutivo Federal prevista en la fracción I del artículo 89 de nuestra carta magna, buscando comprender que las normas

nacen de esta disposición por su carácter de obligatorias, sin embargo mantenemos en que hay una fuerte laguna en la constitución respecto a las NOMs, o bien al no contemplarse en nuestro máximo ordenamiento, podrían tratarse de normas inconstitucionales, por lo que en esta idea, no podemos dejar a un lado lo establecido en el artículo 92 constitucional en el mismo capítulo que regula el poder Ejecutivo, el cual a la letra dice, lo siguiente:

“Artículo 92. Todos los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente deberán estar firmados por el Secretario de Estado a que el asunto corresponda, y sin este requisito no serán obedecidos.”⁷²

Cuando la ley es clara no se necesita mayor interpretación y desde nuestra perspectiva este artículo nos encamina a que las Normas Oficiales Mexicanas entran en una situación de inconstitucionalidad muy clara, esto por no prever que para que las mismas sean de carácter obligatorio para los gobernados, estas deberán de ser firmados por el Secretario de Estado, de lo contrario, no tendrán carácter de obligatorio y por lo tanto no serán obedecidas. Es un fuerte razonamiento pensar que el objeto de estudio principal del presente trabajo de investigación está basado en una regulación que ni si quiera está prevista en nuestra Carta Magna, sin embargo este es justamente parte del objetivo principal que busca este trabajo, el descubrir parte por parte el análisis jurídico de la NOM-035 y el por qué se aplica o no en los centros de trabajo y aquí hasta este punto, podemos obtener una de nuestras principales respuestas, ya que es casi indudable analizar que la Norma en la actualidad no es tomada en cuenta ni aplicada en los centros de trabajo, esto derivado a la posible laguna legislativa que hay detrás de las normas oficiales mexicanas en general, así como la posible inconstitucionalidad de las mismas, por ende y como hemos recalado en esta primera parte de nuestro capítulo tercero, a pesar de que las normas tienen esta obligatoriedad a su aplicación, no hay una vigilancia por parte del Ejecutivo Federal ni de sus organismos ni entidades, para que estas se cumplan al pie de la letra.

Atrapó nuestra atención un artículo del Maestro y Abogado Javier Alexandro González Rodríguez publicado para la Revista Jurídica Jalisciense, quien contempla la

⁷² Artículo 92, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *op. cit.*

idea indubitable de que las Normas Oficiales Mexicanas entran en inconstitucionalidad haciendo alusión principal a los artículos 89 fracción I y 92 constitucionales.

“La problemática que se aborda implica un problema de violación al principio de facultad reglamentaria del Ejecutivo Federal, pues, resulta incuestionable que conforme a la fracción I del artículo 89 Constitucional, es facultad del Ejecutivo Federal, expedir normas reglamentarias de las leyes emanadas del Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia; en tal sentido, la expedición de las NOMS, para su validez y obligatoriedad deben ser expedidas y firmadas tanto por el Titular del Ejecutivo Federal como también por el Secretario de Estado a que el asunto correspondiera, y no como actualmente lo prevé la LFSMN, pues conforme a la redacción de tal ley, las NOMS, son expedidas por autoridad distinta del Ejecutivo Federal, lo que resulta incongruente e inconstitucional, pues viola el principio consagrado por el artículo 92 Constitucional...”

Es de vital importancia la firma tanto del Titular del Ejecutivo Federal como también del titular de la Secretaría de Estado en cuestión pues no sólo sirve para dar valor y obligatoriedad al reglamento o disposición normativa, sino que de esta manera es como se responsabiliza penal, técnica y políticamente tanto al Presidente como al Secretario de Estado a cumplir y velar por la normatividad en cuestión, es decir, es el símbolo de su autorización para la promulgación del acto mismo, es aquello que hace responsable al Secretario de Estado cuando dichos actos atenten contra la Constitución, las Leyes Generales y las Constituciones particulares de los estados.”⁷³

Consideramos que lo citado del artículo presentado por este autor ayuda a comprender perfectamente la idea de la inconstitucionalidad de las Normas Oficiales Mexicanas, en donde plantea la misma contemplando la idea de inviolabilidad los artículos 89 fracción I y 92 constitucionales, comprendiendo que para que las Normas Oficiales Mexicanas tengan una obligatoriedad jurídica real, estas tienen que ser expedidas y firmadas forzosamente por el Secretario de Despacho del poder Ejecutivo de nuestro país y no como se contempla en la única Ley regulatoria de las Normas

⁷³ GONZÁLEZ RODRIGUEZ, Javier Alejandro, “*Inconstitucionalidad de las normas oficiales mexicanas (Violación a la facultad reglamentaria reservada al Titular del Poder Ejecutivo)*” Revista Jurídica Jalisciense, México, Tercera Época Año XX Número 1 enero-junio de 2010. p.p. 113 y 114.

Oficiales Mexicanas, la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, la cual analizaremos posteriormente, por lo que de no ser expedidas por el Ejecutivo estas Normas no tendrán ninguna validez para ser cumplidas y obedecidas, por lo tanto al no contener esta característica las NOMs automáticamente juegan un papel de inconstitucionalidad, por lo que a su vez el mismo autor en el mencionado artículo, contempla cuatro conclusiones sobre este tema en particular:

“Primera. Las Normas Oficiales Mexicanas son reglamentos.

Segunda. Los reglamentos deben emanar de autoridad investida con la potestad necesaria para ejercitar la facultad reglamentaria.

Tercera. La facultad reglamentaria es una excepción al principio de división de poderes, la mencionada facultad prevista en la fracción I del artículo 89 Constitucional está conferida de manera exclusiva al Poder Ejecutivo, sin que dicha facultad sea delegable.

Cuarta. Las Normas Oficiales Mexicanas, al no ser expedidas por el titular del Poder Ejecutivo, y por mandato expreso del artículo 92 Constitucional, no deben ser obedecidas.”⁷⁴

Con lo analizado por el autor situamos dos ideologías jurídicas respecto a la constitucionalidad de las Normas Oficiales Mexicanas en general y específicamente en la NOM-035, norma objeto de estudio, sin embargo al encontrarnos en una postura de choque de ideas consideramos necesario mencionar en este apartado cuáles son los criterios que analiza nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación y ubicándola de esta manera en el presente capítulo, toda vez que es el órgano que se encarga de dirimir las controversias constitucionales y además de ser en este tema particular el órgano que contempla la modificación a las NOMs en muchas ocasiones, es por eso que citaremos los siguientes criterios que consideramos destacables para acreditar la validez y naturaleza jurídica que tienen las NOMs así como la constitucionalidad de las mismas los siguientes criterios:

⁷⁴ *Ibidem* p.p. 116 y 117.

“Registro digital: 2020817

Instancia: Segunda Sala

Décima Época

Materias(s): Administrativa

Tesis: 2a./J. 127/2019 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 71, octubre de 2019, Tomo II, página 1980

Tipo: Jurisprudencia

RECURSO DE REVISIÓN FISCAL. ES IMPROCEDENTE EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN QUE DECLARA LA NULIDAD DE UNA NORMA OFICIAL MEXICANA POR VICIOS FORMALES EN SU PROCEDIMIENTO DE CREACIÓN.

De una interpretación histórica y teleológica del recurso de revisión fiscal y de conformidad con la línea jurisprudencial de esta Segunda Sala, se reitera que la intención del legislador fue dotar a dicho recurso de un carácter excepcional en cuanto a su procedencia, reservándolo únicamente a ciertos casos que por su cuantía o por la importancia y trascendencia que revistan los asuntos que se pretende revisar a través de su interposición, ameritan la instauración de una instancia adicional. Por tanto, contra la resolución que declara la nulidad de una Norma Oficial Mexicana por vicios formales en su procedimiento de creación es improcedente el recurso de revisión fiscal, toda vez que no puede ser considerada una decisión de fondo, debido a que no conduce a la declaración de un derecho o a la inexistencia de una obligación, puesto que no resuelve el contenido material de la pretensión planteada en el juicio de origen, sino solamente se limita al análisis de la carencia de una formalidad del acto administrativo, razón por la cual no se satisfacen los requisitos de importancia y trascendencia exigidos por la fracción II del artículo 63 de la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo.

Contradicción de tesis 88/2019. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero en Materias Penal y Administrativa del Vigésimo Primer Circuito y Cuarto, Octavo, Décimo Sexto, Décimo Octavo y Décimo Noveno, todos en Materia Administrativa del Primer Circuito. 14 de agosto de 2019. Mayoría de tres votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., José Fernando Franco González Salas y Javier Laynez Potisek. Disidentes: Alberto Pérez Dayán y Yasmín Esquivel Mossa. Ponente: Eduardo Medina Mora I. Secretario: Juvenal Carbajal Díaz.

Criterios contendientes:

El sustentado por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Penal y Administrativa del Vigésimo Primer Circuito, al resolver las revisiones fiscales

181/2018 y 183/2018, el sustentado por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, al resolver la revisión fiscal 280/2015, el sustentado por el Octavo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, al resolver la revisión fiscal 391/2015, el sustentado por el Décimo Sexto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, al resolver la revisión fiscal 462/2014, el sustentado por el Décimo Octavo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, al resolver las revisiones fiscales 506/2014 y 289/2015, y el diverso sustentado por el Décimo Noveno Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, al resolver la revisión fiscal 200/2018.

Tesis de jurisprudencia 127/2019 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del cinco de septiembre de dos mil diecinueve.

Esta tesis se publicó el viernes 11 de octubre de 2019 a las 10:21 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 14 de octubre de 2019, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.”⁷⁵

A pesar de que este criterio jurisprudencial no va enfocado directamente al fondo de nuestro tema principal de investigación, estimamos necesario citarlo, para acreditar la validez jurídica que la misma Corte le brinda a las Normas Oficiales Mexicanas, en la parte donde menciona “...*contra la resolución que declara la nulidad de una Norma Oficial Mexicana por vicios formales en su procedimiento de creación es improcedente el recurso de revisión fiscal*”.

Otro criterio que consideramos destacable mencionar es el siguiente:

“Registro digital: 194686

Instancia: Segunda Sala

Novena Época

Materias(s): Constitucional, Administrativa

Tesis: 2a. V/99

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IX, enero de 1999, página 116

Tipo: Aislada

NORMAS OFICIALES MEXICANAS. LA ATRIBUCIÓN CONCEDIDA AL DIRECTOR GENERAL DE NORMAS DE LA SECRETARÍA DE COMERCIO Y

⁷⁵ Tesis: 2a. V/99, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. II, octubre de 2019, p. 1980.

FOMENTO INDUSTRIAL, PARA EXPEDIRLAS, CONTENIDA EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE LA DEPENDENCIA, NO VULNERA LOS PRINCIPIOS CONSAGRADOS EN LOS ARTÍCULOS 16, 49 Y 73, FRACCIÓN X, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

Los artículos 17, fracción I, del anterior reglamento interior de la secretaría mencionada y 24, fracción I, del mismo ordenamiento reglamentario en vigor (este último publicado en el Diario Oficial de la Federación el dos de octubre de mil novecientos noventa y cinco), confieren a la Dirección General de Normas la atribución para formular, revisar, aprobar, expedir y difundir las Normas Oficiales Mexicanas en el ámbito competencial de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial; esta facultad no resulta contraria a los principios de legalidad, reserva de la ley y de subordinación que prevén los artículos 16, 49 y 73, fracción X, constitucionales, ni constituye una indebida delegación de facultades legislativas en favor de una autoridad administrativa, tomando en cuenta que en los numerales 1o., 2o., 3o., 39, fracción V y 40 de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, en vigor a la fecha de expedición de tales reglamentos, el propio órgano legislativo federal otorgó a la secretaría señalada la facultad de expedir las Normas Oficiales Mexicanas de carácter obligatorio en el ámbito de su competencia; por tanto, al establecerse en los citados reglamentos la autoridad específica en quien recae esa atribución, ello no implica más que la debida pormenorización y desarrollo de las citadas disposiciones legales, que en ejercicio de la facultad reglamentaria otorgada por el artículo 89, fracción I, constitucional, debe realizar el jefe del Ejecutivo Federal, mediante la expedición de las normas relativas al establecimiento de los órganos necesarios para la realización de las funciones previstas en la ley a cargo de una secretaría de Estado y en acatamiento, además, a lo señalado en los artículos 14 y 18 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, que prevén que los titulares de las dependencias de la administración pública federal, para el despacho de los asuntos de su competencia, podrán auxiliarse de los funcionarios que determine el reglamento interior respectivo, en el que también deben precisarse sus atribuciones.

Amparo en revisión 1763/98. Herramientas Truper, S.A. de C.V. 27 de noviembre de 1998. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Fortunata Florentina Silva Vásquez.”⁷⁶

Criterios jurisprudenciales que desde nuestro punto de vista ubican la legalidad, validez jurídica y constitucionalidad de las NOMs, esto a pesar de tratar temas diversos, por lo tanto podemos contemplar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación resuelve

⁷⁶ Tesis: 2a./J. 127/2019 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, t. IX, enero de 1999, p. 116.

de cierta forma sin darse cuenta esta interrogante acerca de la constitucionalidad de las Normas Oficiales Mexicanas, sin embargo hasta este punto con lo investigado, consideramos que sí continua existiendo una fuerte interrogante respecto a la constitucionalidad de las normas particularmente, de lo cual después de lo analizado a continuación, daremos nuestras propias conclusiones e ideas, para buscar esclarecer esta problemática presente en nuestro sistema de derecho mexicano.

Con todo lo anteriormente señalado nos situamos en una lógica jurídica en donde dada la posible inconstitucionalidad de las NOMs en general podríamos comprender el por qué no se está aplicando de la manera correcta la NOM-035-STPS-2018 en los centros de trabajo, partiendo desde la premisa de que en la práctica tanto muchos patrones como las mismas autoridades de trabajo, en este caso específico, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no están atendiendo lo contemplado en la Norma y por ende no se le está dando la seriedad que posiblemente merece, ya que constitucionalmente hablando esta norma la podemos situar en más de un artículo previsto por nuestra Ley Suprema, ya que recordando los antecedentes de la misma, al momento de su promulgación y entrada en vigor fue mundialmente reconocida por ser una Constitución de carácter socialista, es decir que fue de las primeras constituciones en nombrar y regir derechos laborales, esto recordando que fue enfocada a regular los derechos básicos de los trabajadores y en general los derechos humanos. De esta manera desde nuestra percepción realizaremos una pequeña relación del surgimiento de esta Norma 035 con más de un solo artículo de nuestra Constitución.

Como primer punto, estableceremos lo dispuesto por el Artículo 1, del cual destacamos una relación con la NOM de estudio en lo establecido en los siguientes párrafos:

“Artículo 1. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.⁷⁷

En el primer y segundo párrafo podemos notar que desde el simple hecho de contemplar que todas las personas en el país podrán gozar de los derechos humanos que la misma Constitución General establece, va relacionado con los artículos constitucionales que analizaremos y relacionaremos subsecuentemente, ya que muchos de estos están relacionados con la NOM-035 por ser derechos humanos los cuales tanto la Carta Magna y los Tratados Internacionales deberán promover que se cumplan para proteger a los gobernados, en este caso en particular a los trabajadores que se ubiquen en el supuesto establecido por la Norma Oficial Mexicana 035.

Respecto al párrafo tercero y cuarto de este primer artículo constitucional, lo relacionamos ya que obliga a las autoridades competentes a vigilar que estos derechos humanos sean protegidos y no violentados y uno de los derechos humanos más importantes previstos en estos párrafos es el de no discriminación por ningún tipo de condición, siendo que hoy en día muchas empresas y centros de trabajo e inclusive dependencias de gobierno al momento de contratar a nuevos empleados, incurren en discriminación tanto de sexo, raza, estado civil e inclusive preferencia sexual, situación que en estricto sentido debería de ser vigilada por la Secretaría del Trabajo y Previsión

⁷⁷ Artículo 1, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *op. cit.*

Social tal y como lo establece el párrafo tercero constitucional, sin embargo sabemos que esta es una idea totalmente utópica, ya que no se da la injerencia necesaria en este sentido, e inclusive los patronos al momento de ya tener contratado personal muchísimas veces incurrir en discriminación en lo que respecta a las labores establecidas, esto dependiendo de la categoría de cada trabajador o trabajadora. Por poner un ejemplo práctico esto; en una oficina, se puede llegar a discriminar a un empleado solo por ser más joven, por ser mujer u hombre, dependiendo de la situación y del trabajo y hasta muchas veces por etnia o color de piel siendo esta una de las más comunes, es decir que el empleado muchas veces es socialmente forzado por su jefe a quedarse una jornada mayor o realizar alguna otra actividad de mayor dificultad, la cual sus demás compañeros no van a realizar, esto por tener un color de piel diferente o tener más edad. Por ende este tipo de situaciones pueden llegar a dar origen a la afectación psicosocial del empleado discriminado en la fuente de trabajo.

Como siguiente punto, no podemos dejar de destacar la relación que guardan los artículos 4 y 5 de nuestro máximo ordenamiento legislativo con la Norma 035, de los cuales sobresalen los siguientes párrafos:

“Artículo 4.- La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

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 y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución. La Ley definirá un sistema de salud para el bienestar, con el fin de garantizar la extensión progresiva, cuantitativa y cualitativa de los servicios de salud para la atención integral y gratuita de las personas que no cuenten con seguridad social.

Toda persona tiene derecho a un medio ambiente sano para su desarrollo y bienestar. El Estado garantizará el respeto a este derecho...”⁷⁸

Al igual que lo analizado en el artículo primero constitucional, este relaciona la no discriminación ni distinción de género ante la ley, en estricto sentido en los centros de

⁷⁸ Artículo 4, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Ibídem*.

trabajo no puede haber discriminación o abuso que origine fatiga laboral solo por el simple hecho de ser hombre o mujer. Por otro lado desglosa el derecho humano a la salud estableciendo que las bases este derecho serán definidas por la misma Ley por lo que el factor principal que busca regular la NOM-035 es la salud de las personas en sus centros de trabajo, por lo que acorde a este artículo constitucional, el Estado y las Entidades Federativas a través de sus secretarías son a quienes en teoría les corresponde la promoción de la salud mental de las personas en sus trabajos y bajo esta misma idea pasamos al segundo derecho, a un ambiente sano para promover el bienestar de las personas, igualmente en sus fuentes laborales.

Respecto al artículo 5 y a pesar de ser el que regula la libertad de trabajo, consideramos necesario únicamente mencionar lo siguiente:

“Artículo 5. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.”⁷⁹

Relacionamos esta parte con la NOM-035, ya que no es un secreto que la mayoría de los trabajadores tienden a caer en estrés laboral si estos dos factores no son llevados a cabo una vez que son contratados por un patrón, es decir que el trabajador sea contratado bajo la categoría que sea de su elección y por ende lleve a cabo las funciones inherentes a la misma y no a otro tipo de puesto, es decir en la práctica es muy suscitado que los trabajadores se contratan bajo la categoría que ellos desean y a pesar de esto el patrón les obliga a realizar otro tipo de actividades que no tienen nada que ver con lo que ellos fueron contratados en primera instancia, destacamos que las ideas principales de estas dos menciones radica en el consentimiento y libre elección del trabajador a prestar sus servicios a un patrón de la manera correcta y de esta forma no afectar la salud mental del primero.

El penúltimo artículo que destacamos y relacionamos con el funcionamiento de esta Norma reguladora de los factores de riesgo psicosociales en las fuentes de trabajo es el primer fragmento del artículo 16 constitucional, en lo que hace referencia a que

⁷⁹ Artículo 5, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Ibídem*.

nadie puede ser molestado en su persona, ya que de aquí relacionamos una figura muy importante y que llega a suscitarse con extrema frecuencia en los centros laborales, el “Mobbing” o mejor conocido en algunos sistemas como acoso laboral y para efecto solamente de entendimiento de esta figura en este apartado mencionaremos la definición establecida por la Organización Internacional del Trabajo:

“La disciplina jurídica ofrece su definición del acoso laboral a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como: “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta...”⁸⁰

Una vez analizado lo siguiente podemos apreciar que esta figura está completamente relacionada con lo que busca regular la NOM-035, y de esta forma es como encontramos una fuerte relación con el artículo constitucional mencionado, el ser acosado u hostigado más allá de una índole sexual, es un poderoso factor que impulsa a afectar la salud psicológica de los trabajadores en las fuentes de trabajo y además de contemplar una íntima relación con la el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, que más adelante daremos análisis para relacionar ambas figuras entre sí con la NOM objeto de estudio.

El último artículo constitucional al que daremos análisis es por supuesto el artículo 123 que el más regulación tiene nuestra Ley Suprema respecto a derechos laborales del cual relacionamos tres fracciones de su apartado A que consideramos que juegan un papel importante en cuanto a la relación y creación de la Norma Oficial Mexicana 035, los cuales son los siguientes:

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

⁸⁰ LUGO GARFÍAS, María Elena, *Acoso Laboral “Mobbing”*, Centro Nacional de Derechos Humanos, México, 2017, p. 5.

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán 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.

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores.”⁸¹

La primera relación que ubicamos con la fracción VII es muy similar a las contempladas anteriormente en los primeros artículos mencionados, es decir que no debería de ser una de afectación a la salud emocional del trabajador el que devengue un salario menor a su jornada y a sus labores establecidas, así como que no debería de ser discriminada o discriminado por su sexo y por ese factor, ganar menos o más dependiendo del caso, sin embargo como hemos dicho anteriormente, este tipo de situaciones son totalmente normales que pasen en las fuentes de trabajo, es decir que paguen un mal salario y sea una jornada excesiva de trabajo y que no vaya proporcional a lo que se gana, así como que la discriminación existe respecto al sueldo, muchas veces por ser hombres se paga un sueldo mayor se paga un sueldo mayor aunque las condiciones del puesto sean las mismas para mujer y para hombre e inclusive muchas veces las mujeres por el simple hecho de serlo ganan menos que los hombres.

La fracción XIII la relacionamos toda vez que muchas veces los patrones no brindan la capacitación necesaria para el puesto al que contratan a sus empleados, por ende estos no se encuentran con las capacidades suficientes para cumplir con las funciones inherentes a su categoría y por lo tanto puede generar un cierto nivel de estrés

⁸¹ Artículo 123, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *op. cit.*

o fatiga laboral para el trabajador el saber que no tiene los conocimientos necesarios para ejercer sus funciones, siempre y cuando el caso específico sea que es obligación del patrón proporcionarle dicha capacitación y este a pesar de eso no lo haga.

Y en la última fracción podemos relacionarla más con el aspecto de lo que buscan regular muchas Normas Oficiales en General, en el tema de la seguridad, sin embargo de esta forma responsabilizamos al patrón a que en su centro de trabajo se lleven cabo de forma correcta las normas y medidas de salubridad e higiene que correspondan al objeto social de su empresa o negocio, sin embargo también contempla que de forma genérica el mismo patrón deberá de estar obligado a garantizar la salud y la vida de los mismos trabajadores, entendiéndose que debería de ser obligatorio que el mismo patrón, promueva lo previsto en la NORMA 035, con el fin de prevenir la salud mental de sus colaboradores, así como para prevenir los factores de riesgo psicosociales en su centro de trabajo.

Para cerrar este apartado, podemos defender la postura de que efectivamente las Normas Oficiales Mexicanas y por supuesto la NOM-035 objeto de estudio, son normas de carácter jurídico, por lo tanto al momento de la expedición de las mismas, éstas deben de ser contempladas con el carácter de obligatorias a quienes les corresponde llevarlas a cabo, sin embargo, pensamos que en efecto, existe una laguna en la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respecto a su obediencia, esto partiendo de cuatro conclusiones:

La primera. Que las NOMs no son obedecidas al pie de la letra, ya que no están contempladas la Carta Magna.

La segunda. Las NOMs, al no ser emitidas por el Presidente de la República y no ser firmadas por el Secretario de Estado de acuerdo con lo establecido en el artículo 92 constitucional, no deberán de ser obedecidas.

La tercera. A causa de las dos conclusiones anteriores, las NOMs se encuentran en un papel difuso respecto a su obediencia en nuestro sistema jurídico mexicano, ya que a pesar de que posterior a la abrogación a la LFMN en el 2020, se implementó un mecanismo para la elaboración y observancia de las mismas NOMs, siendo este el Sistema Nacional de Infraestructura de la Calidad, sin embargo consideramos que

continúa sin existir como tal una institución en los Tres Poderes de la Unión que se encargue de la total vigilancia y cumplimiento de dichas normas, ni de sancionar en caso de incumplimiento. Únicamente se deja la vigilancia para su aplicación, a las instituciones que las emiten, siendo en nuestro caso concreto a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y que desde nuestra percepción, no incurre en la correcta vigilancia y promoción para la obediencia de la NOM-035.

La cuarta. A causa de las tres conclusiones anteriores, la NOM-035 no se aplica de la manera correcta por parte de los patrones en las empresas y/o centros de trabajo, toda vez que la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social no cumple con las funciones de vigilancia y observancia para su correcta aplicación y de este mismo factor se deriva su casi nula obediencia en muchas fuentes laborales.

2. Ley de Infraestructura de la Calidad y abrogación de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.

En nuestro propio orden de ideas y una vez analizado de la forma más minuciosa posible, la relación jurídica y práctica que guarda nuestra Constitución Federal respecto a las NOMs en sentido general y a la NOM-035, así como la naturaleza legal de éstas; es estrictamente necesario analizar lo que establecía la llamada por muchos doctrinarios la Ley de la Materia en Normas Oficiales Mexicanas; la Ley Federal sobre Metrología y Normalización (LFMN) y su Reglamento del cual haremos una ligera mención más adelante.

A pesar de que la LFMN no se encuentra vigente, consideramos prudente mencionar algunos de los puntos más relevantes y ver en comparación lo que contempla su ley sucesora, la Ley de Infraestructura de la Calidad (LIC), de las cuales en comparación definiremos primeramente los artículos más importantes respecto a la legalización de las NOMs, así como lo que dicen sobre el procedimiento de creación ordinaria y extraordinaria de estas, las autoridades y dependencias que pueden crearlas y a su vez poder entender el fondo legal del porqué surge la NOM-035, sin embargo para este análisis debemos de tener contemplado un factor importantísimo que influye en su análisis legal, toda vez que la NOM-035 fue emitida años antes de la abrogación de la LFMN, por lo que consideramos necesario realizar un análisis jurídico de dicha NOM en

base a lo que establecido tanto en esta última ley como en la actual Ley de Infraestructura de la Calidad a pesar de que ambas legislaciones contemplan muchas similitudes.

Como primera instancia conceptualizaremos a las Normas acorde a lo que establecía la LFMN en su artículo 3, el cual en sus fracciones X, X-A y XI dice:

“ARTÍCULO 3.- Para los efectos de esta Ley, se entenderá por:

X. Norma mexicana: la que elabore un organismo nacional de normalización, o la Secretaría, en los términos de esta Ley, que prevé para un uso común y repetido reglas, especificaciones, atributos, métodos de prueba, directrices, características o prescripciones aplicables a un producto, proceso, instalación, sistema, actividad, servicio o método de producción u operación, así como aquellas relativas a terminología, simbología, embalaje, marcado o etiquetado;

X-A. Norma o lineamiento internacional: la norma, lineamiento o documento normativo que emite un organismo internacional de normalización u otro organismo internacional relacionado con la materia, reconocido por el gobierno mexicano en los términos del derecho internacional;

XI. Norma oficial mexicana: la regulación técnica de observancia obligatoria expedida por las dependencias competentes, conforme a las finalidades establecidas en el artículo 40, que establece reglas, especificaciones, atributos, directrices, características o prescripciones aplicables a un producto, proceso, instalación, sistema, actividad, servicio o método de producción u operación, así como aquellas relativas a terminología, simbología, embalaje, marcado o etiquetado y las que se refieran a su cumplimiento o aplicación;”⁸²

Por su parte en ese sentido la Ley de la Infraestructura de la Calidad define en su artículo 4:

“Artículo 4. Para los efectos de la presente Ley se entiende por:

⁸²Artículo 3 fracciones X, XA y XI, Ley Federal de Metrología y Normalización, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de julio de 1992, última reforma DOF 15-06-2018 https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/lfnm/LFMN_abro.pdf

XV. Norma Internacional: norma aprobada por un organismo internacional de normalización que cumple con los principios y procedimientos reconocidos en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte.

XVI. Norma Oficial Mexicana: a la regulación técnica de observancia obligatoria expedida por las Autoridades Normalizadoras competentes cuyo fin esencial es el fomento de la calidad para el desarrollo económico y la protección de los objetivos legítimos de interés público previstos en este ordenamiento, mediante el establecimiento de reglas, denominación, especificaciones o características aplicables a un bien, producto, proceso o servicio, así como aquéllas relativas a terminología, marcado o etiquetado y de información. Las Normas Oficiales Mexicanas se considerarán como Reglamentos Técnicos o Medidas Sanitarias o Fitosanitarias, según encuadren en las definiciones correspondientes previstas en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es Parte.”⁸³

De estas definiciones establecidas en estas dos legislaciones, primero que nada nos gustaría hacer hincapié en que la LFMN contemplaba primero tres tipos de Normatividades, lo cual es factor a considerar al momento de situarnos en el estudio de las NOMs, toda vez que tanto en esta Ley como en la actual Ley de la Infraestructura de la Calidad, tienen su propia definición que las diferencia, sin embargo ambas definiciones contienen similitudes, de las cuales consideramos que la principal es que las NOMs guardan el mismo carácter que su mismo nombre le otorga, es decir que son regulaciones técnicas de carácter oficial u obligatorio, esto a pesar de la problemática de constitucionalidad y obediencia que ya hemos estudiado anteriormente, por lo que conforme avanzamos en su estudio podemos continuar descubriendo que la naturaleza jurídica y expedición de las NOMs es para que estas sean obedecidas por quienes tienen la obligación de aplicarlas.

Sin embargo analizando lo dicho en ambos artículos, podemos notar que la LFMN regulaba la existencia de las Normas Mexicanas y las Normas o lineamientos internacionales, en donde la segunda de estas desaparece en la actual LIC y es sustituida únicamente por la Norma Internacional, de las cuales desde nuestra perspectiva en cuanto al contenido de sus definiciones no hay diferencia que destacar,

⁸³ Artículo 4 fracciones XV y XVI, Ley Federal de Metrología y Normalización, *Ibídem*.

caso similar a la comparación de las Normas Mexicanas con la actual definición de NOM en la LIC, exceptuando la entidad emisora; ya que la Norma Mexicana era emitida por un organismo nacional de normalización o por una Secretaría, mientras que la NOM podía ser emitida por las dependencias que fueran competentes acorde a lo establecido por el Artículo 40 de la misma Ley abrogada y en comparación con la NOM establecida en la actual LIC, podemos decir que unifica a la Norma Mexicana con la NOM y a su vez mejora a esta última en lo que respecta a su función ya que le da el poder para proteger a través de su emisión los objetivos de interés público y así mejorar el desarrollo económico del país, además de darles una nueva característica en donde las mismas NOMs podrán ser consideradas como Reglamentos Técnicos o Medidas Sanitarias o Fitosanitarias, por lo que gracias a esta nueva definición podemos defender la postura de su legalidad y por lo tanto de la obligatoriedad de llevarlas a cabo al pie de la letra para aquellos que tengan que respetarla.

Bajo lo establecido por la actual Ley regulatoria de la NOM-035, podemos dejar en claro que a pesar que para la creación de esta se tomó como considerando la abrogada LFMN, la LIC es quien actualmente le otorga seguridad jurídica de aplicabilidad a la NOM-035 para que esta tenga la fuerza de aplicación y obligatoriedad necesaria para que se lleve a cabo en los centros de trabajo.

Otro punto destacable de la relación de estas dos legislaciones como marco jurídico de las NOMs y de la NOM-035, mencionaremos lo dicho por estas mismas en lo que respecta a la regulación de la salud de los trabajadores, específicamente en los centros de trabajo y así comprender el principal nacimiento de la NOM-035 para la regulación de los factores psicosociales en las fuentes laborales.

Rescatamos lo que contemplaba el Artículo 40 de la LFMN, del cual para efectos de la NOM-035, consideramos de relevancia lo que establecían las siguientes fracciones:

“Artículo 40.- Las normas oficiales mexicanas tendrán como finalidad establecer:

I. Las características y/o especificaciones que deban reunir los productos y procesos cuando éstos puedan constituir un riesgo para la seguridad de las personas o dañar la salud humana, animal, vegetal, el medio ambiente general y laboral...

VII. Las condiciones de salud, seguridad e higiene que deberán observarse en los centros de trabajo...

XI. Las características y/o especificaciones, criterios y procedimientos que permitan proteger y promover la salud de las personas,"⁸⁴

Es claro que estas tres fracciones fueron tomadas en consideración para la expedición de la NOM-035, toda vez que cada una de ellas buscaban establecer procesos que no atentaran contra la salud de las personas ni que repercutiera en su ambiente, específicamente en los centros de trabajo.

Al respecto la actual LIC establece en su Artículo 10 en las fracciones que destacamos, lo siguiente:

"Artículo 10. Las Normas Oficiales Mexicanas tienen como finalidad atender las causas de los problemas identificados por las Autoridades Normalizadoras que afecten o que pongan en riesgo los objetivos legítimos de interés público.

Para efectos de esta Ley, se consideran como objetivos legítimos de interés público:

- I. la protección y promoción a la salud;
- II. la protección a la integridad física, a la salud, y a la vida de los trabajadores en los centros de trabajo;"⁸⁵

Destacamos lo dicho en la última fracción con lo que pensamos que queda completamente claro que es de interés público la protección a la integridad de la salud de los trabajadores, considerando que a pesar de que la Ley no lo dice expresamente pero, se puede contemplar la salud en general y en nuestro caso de estudio particular, la salud psicológica de los trabajadores en los centros de trabajo, de acuerdo a lo establecido en la NOM-035.

Consideramos necesario establecer la diferencia de ambas legislaciones al momento de la expedición de las NOMs, cabe mencionar que ambas legislaciones contemplan muchas especificaciones, por lo que solo mencionaremos de ambas

⁸⁴ Artículo 40 fracciones I, VII y XI, Ley Federal de Metrología y Normalización, *Ibidem*.

⁸⁵ Artículo 10, Ley de Infraestructura de la Calidad, nueva ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 01 de julio del 2020, https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LICal_010720.pdf

legislaciones aquellos artículos que consideramos de mayor utilidad para nuestro trabajo de investigación.

De la abrogada LFMN, destacamos los siguientes dos artículos:

“ARTÍCULO 43.- En la elaboración de normas oficiales mexicanas participarán, ejerciendo sus respectivas atribuciones, las dependencias a quienes corresponda la regulación o control del producto, servicio, método, proceso o instalación, actividad o materia a normalizarse.

ARTÍCULO 46.- La elaboración y modificación de normas oficiales mexicanas se sujetará a las siguientes reglas:

- I. Los anteproyectos a que se refiere el artículo 44, se presentarán directamente al comité consultivo nacional de normalización respectivo, para que en un plazo que no excederá los 75 días naturales, formule observaciones;
- II. La dependencia u organismo que elaboró el anteproyecto de norma, contestará fundadamente las observaciones presentadas por el Comité en un plazo no mayor de 30 días naturales contado a partir de la fecha en que le fueron presentadas y, en su caso, hará las modificaciones correspondientes. Cuando la dependencia que presentó el proyecto, no considere justificadas las observaciones presentadas por el Comité, podrá solicitar a la presidencia de éste, sin modificar su anteproyecto, ordene la publicación como proyecto, en el Diario Oficial de la Federación.”⁸⁶

Estos artículos nos definían que para la elaboración de dichas normas era necesario que fueran expedidas por las dependencias a quienes les correspondiera regular el producto, actividad o factor que se buscaba normalizar y para esto se necesitaba realizar un anteproyecto y presentarlo directamente a un comité consultivo nacional de normalización para posterior a ciertos procedimientos y aprobaciones, se pudiera publicar como proyecto en el Diario Oficial de la Federación.

⁸⁶ Artículos 43 y 46, Ley Federal Sobre Metrología y Normalización, *op. cit.*

Por otra parte a Ley sucesora y vigente de la materia actualmente nos señala un procedimiento distinto, del cual para su explicación consideramos rescatar los artículos 30 y 37, que a su letra dicen lo siguiente:

“Artículo 30. Las Normas Oficiales Mexicanas deberán ser redactadas y estructuradas de acuerdo con lo previsto en esta Ley y en su Reglamento.

Cada Norma Oficial Mexicana deberá contener el Procedimiento de Evaluación de la Conformidad aplicable conforme al nivel de riesgo o de protección necesarios para salvaguardar los objetivos legítimos de interés público que pretende atender.

Para los temas identificados en el Programa o en su suplemento que incidan en el ámbito de competencia de diversas Autoridades Normalizadoras, éstas deberán seguir el mecanismo de coordinación determinado por la Comisión, así como trabajar de manera conjunta en la propuesta, anteproyecto y proyecto de la Norma Oficial Mexicana correspondiente, en los términos previstos en el Reglamento de la presente Ley, buscando que exista una sola Norma Oficial Mexicana por sector o materia.

El Reglamento de esta Ley y, en su caso, la Comisión establecerán la clasificación de las Normas Oficiales Mexicanas considerando los objetivos legítimos de interés público que persigan.

Artículo 37. La propuesta de Norma Oficial Mexicana podrá ser elaborada por la Autoridad Normalizadora o sujeto interesado, siempre que cumpla con lo previsto en el artículo 34 de esta Ley, y sea presentada ante esa Autoridad Normalizadora.

En ningún caso, se entenderá que la Autoridad Normalizadora está obligada a aceptar las propuestas de Normas Oficiales Mexicanas presentadas por partes interesadas, debiendo fundar y motivar su negativa.”⁸⁷

Del artículo 30, rescatamos que la Ley nos marca que para la elaboración de las NOMs las ahora llamadas Autoridades Normalizadoras que sustituyen a las dependencias de la Ley anterior, presentarán un anteproyecto que deberá de pasar por un procedimiento de evaluación y este calificará el nivel de riesgo necesario para salvaguardar los objetivos de interés público que se pretende normar, lo interesante es

⁸⁷ Artículos 30 y 37, Ley de Infraestructura de la Calidad, *op. cit.*

que justo como algunos autores que estudiamos anteriormente, lo que estos artículos buscan es que exista una norma para cada materia y así prevenir el incremento excesivo de las mismas.

Como último análisis y comparación de estas dos legislaciones, es obligatorio mencionar la vigencia, revisión, actualización y en su caso cancelación que las NOMs pueden tener, esto dependiendo de la utilidad y funcionalidad de estas, la revisión de las mismas aplicará cada cinco años posteriores a su entrada en vigor, en este sentido ambas legislaciones plantean lo siguiente.

La LFMN contemplaba en su artículo 51:

“ARTÍCULO 51.- Para la modificación de las normas oficiales mexicanas deberá cumplirse con el procedimiento para su elaboración.

Cuando no subsistan las causas que motivaron la expedición de una norma oficial mexicana, las dependencias competentes, a iniciativa propia o a solicitud de la Comisión Nacional de Normalización, de la Secretaría o de los miembros del comité consultivo nacional de normalización correspondiente, podrán modificar o cancelar la norma de que se trate sin seguir el procedimiento para su elaboración.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no es aplicable cuando se pretendan crear nuevos requisitos o procedimientos, o bien incorporar especificaciones más estrictas, en cuyo caso deberá seguirse el procedimiento para la elaboración de las normas oficiales mexicanas.

Las normas oficiales mexicanas deberán ser revisadas cada 5 años a partir de la fecha de su entrada en vigor, debiendo notificarse al secretariado técnico de la Comisión Nacional de Normalización los resultados de la revisión, dentro de los 60 días naturales posteriores a la terminación del período quinquenal correspondiente. De no hacerse la notificación, las normas perderán su vigencia y las dependencias que las hubieren expedido deberán publicar su cancelación en el Diario Oficial de la Federación. La Comisión podrá solicitar a la dependencia dicha cancelación.

Sin perjuicio de lo anterior, dentro del año siguiente a la entrada en vigor de la norma, el comité consultivo nacional de normalización o la Secretaría podrán solicitar a las dependencias que se analice su aplicación, efectos y observancia a fin de determinar

las acciones que mejoren su aplicación y si procede o no su modificación o cancelación.”⁸⁸

Hacemos crítica a lo que dispone este artículo y lo consideramos ambiguo y contradictorio; como primer punto menciona que para la modificación de las normas, debe de seguirse el mismo procedimiento que se sigue para la elaboración de las mismas , sin embargo menciona que la validez de la norma será nula si la razón que motivó a su creación ya no existe y de ser así se podría modificar o cancelar la norma sin la necesidad de seguir el procedimiento que el mismo artículo menciona en su párrafo antecesor. Esto es difícil de comprobar en el caso de ciertas normas, por decir un ejemplo, en nuestro caso particular, con la Norma 035 ¿De qué manera se puede tener la certeza de que los factores de riesgo psicosocial en las fuentes laborales ya no existen? Más aún si como ya hemos estudiado, para la gran mayoría de los patrones, esta Norma no es tomada con la seriedad que debería.

Continuando con el artículo, mantenemos en la postura de la ambigüedad que el legislador tiene en este, ya que en su tercer párrafo, contempla que no será aplicable lo dicho en su segundo párrafo, siempre y cuando se creen nuevos procedimientos o se incorporen especificaciones de mayor rigidez a la norma, pero si estas dos últimas situaciones sucedieran sí se puede aplicar el procedimiento que menciona en su primer párrafo.

Como último punto nos habla respecto a su revisión que será en un periodo de 5 años a partir de su fecha de entrada en vigor, sin embargo la permanencia de las normas depende de un aviso de su revisión al secretario técnico de la Comisión Nacional de Normalización, de no dar este aviso, la norma pierde vigencia y a su vez contempla que al año de la misma entrada en vigor las dependencias deberán analizar su utilidad, de lo contrario será cancelada.

A pesar de tratarse de una Ley abrogada, estimamos que este artículo es de los de mayor relevancia para hacer mención, toda vez que es el que nos dicta la permanencia y seguridad jurídica de las normas como tal, sin embargo por lo ya expuesto consideramos que es muy ambiguo respecto a su contenido.

⁸⁸ Artículo 51, Ley Federal Sobre Metrología y Normalización, *op. cit.*

Es turno de hacer mención y análisis respecto a la permanencia y modificación de las Normas en la actual LIC, la cual en sus artículos 32 y 33, contemplan lo siguiente:

“Artículo 32. Las Normas Oficiales Mexicanas deberán ser revisadas al menos cada cinco años posteriores a su publicación en el Diario Oficial de la Federación o de aquélla de su última modificación, a través de un proceso de revisión sistemática que se ajuste a lo previsto en el Reglamento de esta Ley, debiendo notificar el informe al Secretariado Ejecutivo de la Comisión con los resultados de la revisión, dentro de los sesenta días posteriores a la terminación del período quinquenal correspondiente.

El informe que contenga la revisión sistemática deberá ser elaborado por la Autoridad Normalizadora correspondiente, quien podrá auxiliarse del Comité Consultivo Nacional de Normalización respectivo, así como contener al menos los siguientes elementos, acompañados de la justificación correspondiente:

- I. Diagnóstico que podrá incluir un análisis y evaluación de medidas alternativas, en caso de haberlas;
- II. Impacto o beneficios de la Norma Oficial Mexicana;
- III. Datos cualitativos y cuantitativos, y
- IV. Confirmación o, en su caso, la propuesta de modificación o cancelación.

La Autoridad Normalizadora deberá también entregar el informe al Comité Consultivo Nacional de Normalización de que se trate dentro del plazo señalado en el párrafo anterior, así como solicitar su publicación en la Plataforma Tecnológica Integral de Infraestructura de la Calidad. Recibido el informe, el Comité Consultivo Nacional de Normalización deberá atender la propuesta de modificación en los términos previstos en esta Ley y en el Reglamento.

Ante la falta de revisión y notificación del informe al Secretariado Ejecutivo, la Comisión valorará y, en su caso, si así lo determina, ordenará a la Autoridad Normalizadora la cancelación de las Normas Oficiales Mexicanas, en los términos previstos en el artículo 41 de esta Ley.

Artículo 33. En todo momento, la Comisión podrá requerir a las Autoridades Normalizadoras que se analice la aplicación, efectos, observancia y cumplimiento de una

Norma Oficial Mexicana a fin de que éstas elaboren y sometan a consideración de la Comisión un plan de acción para mejorar sus alcances e implementación.”⁸⁹

Los puntos a considerar de estos artículos son primeramente es el que actualmente rige la validez y estadía de las normas oficiales mexicanas, sin embargo consideramos necesario examinar que en el primer párrafo del artículo 32, nos prevé el mismo periodo para la revisión de las normas, pero esclarece de esta modificación será por medio de un proceso previsto en el reglamento de la LIC, sin embargo este todavía no es publicado, por lo que es de esperar que para la modificación de las normas debiésemos de estar al proceso que establece el reglamento de la ley anterior, el cual se sigue encontrando vigente. Aunado a esto criticamos que no hay validez como tal para la permanencia y modificación de las normas, toda vez que debemos de estar a lo establecido en un reglamento que no ha sido expedido todavía por el legislador.

A pesar de lo anterior este artículo contempla una mayor rigidez y claridad en cuanto a los puntos a considerar para el analizar la modificación o cancelación de las normas, además que en el artículo 33 dispone que las autoridades podrán efectuar este análisis en cualquier momento y este será para dar una mayor implementación a la norma.

Analizamos que este artículo contiene menor ambigüedad respecto a su contenido, sin embargo permanecemos en la idea de que si para la modificación y/o cancelación de las normas se estará a lo dispuesto por un reglamento que no está vigente, no podemos darle la fuerza jurídica que estas normas oficiales mexicanas merecen.

3. Legislaciones, reglamentos y normas que fundamentan la NOM-035-STPS-2018

En temas anteriores, realizamos el análisis jurídico aplicable a las Normas Oficiales Mexicanas en general así como la controversia que existe sobre la Constitucionalidad de las mismas, posteriormente estudiamos las dos leyes que dan surgimiento a la NOM-035, Ley Federal sobre Metrología y Normalización la cual fue abrogada dejando a la actual Ley de Infraestructura de la Calidad con lo que a su vez,

⁸⁹ Artículos 32 y 33, Ley de Infraestructura de la Calidad, *op. cit.*

hemos desglosado la relación jurídica que nosotros encontramos de estos ordenamientos legislativos con la NOM-035, sin embargo al contemplar el surgimiento de esta Norma Oficial Mexicana, encontramos en su marco jurídico varias legislaciones y reglamentos afines que sin ellos no podría haber sido expedida, por lo que es menester analizar en este apartado la relación que guardan estas leyes con la NOM de estudio para clarificar de forma más detallada su surgimiento, a su vez y como último punto del presente capítulo daremos un ligero análisis jurídico de la relación que consideramos guarda la NOM estudiada con el Derecho Internacional del Trabajo en materia de normalización.

3.1. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal

Comenzando por esta legislación la NOM-035-STPS-2018, a que fue parte del fundamento para su expedición el Artículo 40 en sus fracciones I y XI, que a su letra dicen:

“Artículo 40.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I.- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;

XI.- Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales, para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento;”⁹⁰

Por lógica jurídica y al ser la NOM-035, expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es necesario establecer que esta deberá de vigilar la observancia y la aplicación de la misma en los centros de trabajo, promoviendo la legalidad de los preceptos establecidos en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, así como contemplar el análisis de medidas que salvaguarden la salud y la seguridad en las fuentes de trabajo para la protección de los trabajadores. Fundamento legal que consideramos, que tiene la STPS de vigilar el cumplimiento de de la NOM-035 en los centros de trabajo.

⁹⁰ Artículo 40, Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1976, última reforma DOF 05-04-2022, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOAPF.pdf>

3.2. Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo es para nosotros la legislación que rige el fondo del objetivo de la NOM-035, ya que el propósito de la expedición de esta, se encuentra basado en el derecho laboral, buscando que los trabajadores adquieran aún más derechos de los que ya contempla nuestra legislación laboral mexicana, regulando con dicha norma los factores de riesgo psicosocial que le puedan causar afectación a la salud del trabajador a causa del ejercicio de sus funciones en su misma fuente laboral.

Por lo que la NOM, contempla como fundamento los Artículos siguientes:

“Artículo 512.- En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.

Artículo 523.- La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

Artículo 527.- La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

...También corresponderá a las autoridades federales lo relativo al cumplimiento de las obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.”⁹¹

De esta Ley rescatamos lo dispuesto en el artículo 512 y 523 de los cuales destacamos la competencia de la STPS para aplicar las normas de trabajo así como los mismos ordenamientos y reglamentos expedidos por los mismos para salvaguardar y prevenir los riesgos de trabajo y con esto se pueda asegurar la salud de los trabajadores. Así como en el 527, que por su extenso contenido consideramos necesario únicamente hacer mención de lo relacionado con nuestro trabajo de investigación, siendo esto en el contenido donde ubica que las autoridades federales les corresponde cumplir con las

⁹¹ Artículos 512, 523 y 527, Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

obligaciones patronales en materia de seguridad e higiene, es decir promover los derechos de salubridad y de un ambiente sano en las empresas y/o centros de trabajo.

A su vez desde nuestra percepción podemos rescatar también lo dicho en el Artículo 330-J del mismo ordenamiento legal bajo la nueva modalidad añadida al mismo respecto al Teletrabajo en tema inspecciones de trabajo que la misma STPS deberá de llevar a cabo, el cual a la letra dice:

“Artículo 330-J.- Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente Capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.”⁹²

Este artículo sin duda importantísimo mencionarlo en nuestro trabajo de investigación, ya que pensamos que es un Artículo que define totalmente el trabajo de estas nuevas modalidades casi obligatorias que muchas empresas llevan a cabo por causa de las contingencias sanitarias que vivimos, regulando que la misma STPS, deberá de contemplar las condiciones generales de trabajo bajo las que estarán las personas que se encuentren en esta modalidad, igualmente estudiando cuáles son aquellos factores de riesgo psicosociales que pudieran causar una afectación a la salud de los mismos.

3.3. Reglamento de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización

Ya hemos establecido un estudio general de la abrogada Ley Federal sobre Metrología y Normalización, la cual estudiamos y mencionamos a pesar del actual desuso de la misma, esto por ser la Ley de la materia vigente al momento de que la NOM-035 fue expedida, sin embargo en el mismo marco jurídico de esta menciona el artículo 28 del reglamento de la LFMN, del cual consideramos es de importancia, toda vez que el mismo regula el contenido y los requisitos que deberán de tener las Normas Oficiales Mexicanas, así como las que sean emitidas en caso de emergencia.

⁹² Artículo 330-J, Ley Federal del Trabajo, *Ibídem*.

“ARTÍCULO 28. Para los efectos de los artículos 41 y 48 de la Ley, el contenido de las normas oficiales mexicanas, incluidas las que se expidan en caso de emergencia, se ajustará a lo siguiente:

La denominación de la norma deberá indicar específicamente el tema de la misma, para lo cual deberá componerse de frases separadas, cada una de ellas tan corta como sea posible, partiendo de lo general a lo particular;

La clave o código de la norma se integrará con lo siguiente, en el orden que se indica: a) Las siglas “PROY-NOM” cuando se trate de proyectos de normas oficiales mexicanas, “NOM” en el caso de normas oficiales mexicanas o “NOM-EM”, para aquellas expedidas con carácter de emergencia; b) El número consecutivo de la norma que le asigne el comité consultivo nacional de normalización o la dependencia que elabore el proyecto;

Deberán ser redactadas y estructuradas de acuerdo a lo que establezcan las normas mexicanas expedidas para tal efecto. No obstante, cuando a juicio del comité consultivo nacional de normalización o la dependencia correspondiente, dichas normas no constituyan un medio eficaz para tales efectos, podrán utilizarse otras reglas de redacción y estructuración previstas en normas o lineamientos internacionales expedidos en materia de redacción y estructuración de normas o regulaciones técnicas.

En el caso de cancelación, el proemio de la norma oficial mexicana deberá especificar la denominación y clave o código de la norma oficial mexicana que se cancela;

Deberán señalar el grado de concordancia con normas internacionales y normas mexicanas, para lo cual se mencionará si ésta es idéntica, equivalente o no equivalente.

Para que el comité consultivo nacional de normalización o la dependencia puedan hacer referencia o armonizar una norma oficial mexicana con normas o lineamientos internacionales, normas o regulaciones técnicas extranjeras, deberán traducir en su caso, el contenido de las mismas, adecuarlas a las necesidades del país e incorporarlas al proyecto de norma oficial mexicana, respetando en todo caso los derechos de propiedad intelectual que existan sobre ellas.

El comité consultivo nacional de normalización, o la dependencia, tratándose de casos de emergencia, al elaborar o modificar la norma oficial mexicana conforme al

procedimiento establecido en los artículos 46, 47, 48, 64 y demás aplicables de la Ley y este Reglamento, podrán resolver que se prescinda de la traducción a que se refiere el párrafo anterior en aquellos casos en que la norma, lineamiento o regulación técnica, internacional o extranjera sea reconocida como práctica internacional por las industrias, sectores o subsectores que por su naturaleza o nivel de especialización pueden entenderlas en su idioma original;

Deberán incluirse en el capítulo de bibliografía las normas o lineamientos internacionales y normas o regulaciones técnicas extranjeras que, en su caso, se tomen como base para la elaboración de una norma oficial mexicana, y

Deberán señalar si la evaluación de la conformidad podrá ser realizada por personas acreditadas y aprobadas por las dependencias competentes, y cuando exista concurrencia de competencias, contener la mención expresa de las autoridades que llevarán a cabo dicha evaluación o vigilarán su cumplimiento.”⁹³

Este artículo desglosa una de las partes de mayor relevancia en cuanto al procedimiento que se lleva a cabo para la expedición de las Normas Oficiales Mexicanas, sin embargo destacamos que en opinión propia estamos frente a una laguna jurídica; toda vez que este reglamento corresponde a la abrogada LFMN y el mismo continúa vigente en nuestro sistema jurídico, por lo que el Ejecutivo Federal en ejercicio de sus funciones otorgadas en el artículo 89 constitucional, todavía no ha expedido el reglamento correspondiente a la actual Ley de Infraestructura de la Calidad, esto a pesar de lo contemplado artículos transitorios primero, segundo y tercero de la nueva legislación mencionada, que a la letra establecen lo siguiente:

“PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor a los 60 días siguientes de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. Con la entrada en vigor de este Decreto se abroga la Ley Federal sobre Metrología y Normalización publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de

⁹³ Artículo 28, Reglamento de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de enero de 1999, última reforma DOF 28-11-2012, https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LFMN.pdf

julio de 1992 y sus reformas, asimismo se abrogan o derogan todas las disposiciones que se opongan a lo dispuesto en esta Ley.

TERCERO. Dentro del término de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, el Ejecutivo Federal deberá expedir su Reglamento, en tanto, continuará aplicándose en lo que no se oponga, el Reglamento de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.”⁹⁴

La ley es muy clara y destaca que todo sucederá a partir de la entrada en vigor de la misma, situación que ocurre a los 60 días posteriores a su publicación en el Diario Oficial de la Federación y en el momento en que esta ley entre en vigor, en automático queda abrogada su ley antecesora, la Ley sobre Metrología y Normalización y a su vez el presidente de la República tiene la obligación de expedir el reglamento de la nueva Ley, esto en un término de 12 meses, durante este lapso se seguirá aplicando el reglamento de la ya abrogada Ley Federal sobre Metrología y Normalización.

En ese orden de ideas y contemplando que la Ley de la Infraestructura de la Calidad se publica en el Diario Oficial de la Federación, el 1 de julio del 2020, su entrada en vigor es 60 días posteriores a esta fecha, es decir el 30 de agosto del mismo año 2020, fecha en la que se abroga la ley antecesora y día en el que comienza a correr el término del Ejecutivo Federal para expedir el reglamento de la nueva Ley de la Infraestructura de la Calidad, por lo que el actual primer mandatario tenía que expedir dicho reglamento a más tardar el 30 de Agosto del 2021, situación que hasta la fecha en la que se elabora el presente trabajo de investigación, no ha ocurrido. Por ende contemplamos una gran laguna jurídica, toda vez que el mismo presidente no ha cumplido con sus obligaciones señaladas en el artículo 89 constitucional y en consecuencia, una ley vigente está siendo reglamentada por un ordenamiento ya no debería de tener validez en nuestro sistema legislativo.

Respecto a esta falta de reglamento, Los Lineamientos para la Elaboración y Revisión de los Reglamentos que expida el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos dice en su artículo 8 lo siguiente:

⁹⁴ Artículos Transitorios Segundo y Tercero, Ley de Infraestructura de la Calidad, *op. cit.*

“Artículo 8.- Cuando las leyes fijen un plazo para que el Presidente expida un Reglamento o Decreto, las Dependencias y Entidades, serán responsables, desde el día en que la ley sea publicada en el Diario Oficial de la Federación, de elaborar el Anteproyecto correspondiente, de acuerdo a los asuntos de su competencia, y de presentarlo a la Consejería Jurídica, en los términos de los presentes Lineamientos, por lo menos quince días hábiles antes del vencimiento del plazo legalmente establecido para la expedición. Una vez vencido dicho plazo legal, el Anteproyecto deberá ser remitido a la brevedad posible.”⁹⁵

3.4. Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo

El siguiente ordenamiento legislativo a mencionar es de mucho auxilio para la expedición de la NOM-035, toda vez que los preceptos que este menciona buscan reglamentar básicamente el fondo de la NOM, preocupándose porque todos los trabajadores de la Federación se desempeñen en un ambiente que no afecte su integridad personal de ninguna forma y al igual que la Norma Oficial de estudio, es expedido por la máxima autoridad protección al sector laboral en nuestro país, la STPS, del cual son fundamentados varios artículos con sus respectivas fracciones, sin embargo para nuestro objeto de estudio, nosotros consideramos hacer hincapié en los siguientes:

“Artículo 2. Este Reglamento tiene por objeto establecer las disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que deberán observarse en los Centros de Trabajo, a efecto de contar con las condiciones que permitan prevenir Riesgos y, de esta manera, garantizar a los trabajadores el derecho a desempeñar sus actividades en entornos que aseguren su vida y salud, con base en lo que señala la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 3. Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

XI. Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo: La identificación de las Condiciones Inseguras o Peligrosas; de los agentes físicos, químicos o biológicos o de los Factores de Riesgo Ergonómico o Psicosocial capaces de modificar las condiciones del ambiente laboral; de los peligros circundantes al Centro de Trabajo, así como de los

⁹⁵ Artículo 8, Lineamientos para la Elaboración y Revisión de los Reglamentos que expida el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 11 de octubre del 2019, https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5575209&fecha=11/10/2019

requerimientos normativos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que resulten aplicables;

XVII. Factores de Riesgo Psicosocial: Aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado;

XXVIII. Seguridad y Salud en el Trabajo: Todos aquellos aspectos relacionados con la prevención de Accidentes y Enfermedades de Trabajo, y que están referidos en otros ordenamientos a materias tales como: seguridad e higiene; seguridad e higiene industrial; seguridad y salud; seguridad, salud y medio ambiente de trabajo; seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo;

XXXV. Violencia Laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

Artículo 5. La Secretaría, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene las atribuciones siguientes:

Emitir las Normas con sus procedimientos para la Evaluación de la Conformidad;

Difundir la normativa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y promover su cumplimiento.

Artículo 7. Son obligaciones de los patrones:

Contar con un Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo y los estudios y análisis de Riesgos requeridos por el presente Reglamento y las Normas, que forman parte del referido diagnóstico;

Integrar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con base en el Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo;

Elaborar los programas específicos, manuales y procedimientos, que orienten la realización de las actividades y procesos laborales bajo condiciones seguras y de emergencia;

Garantizar la prestación de los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y, en los términos de la Ley, los de medicina del trabajo;

Aplicar, en la instalación de sus establecimientos, las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo señaladas en este Reglamento y en las Normas, conforme a la naturaleza de las actividades y procesos laborales;

Informar a los trabajadores respecto de los Riesgos relacionados con la actividad que desarrollen;

Artículo 8. Son obligaciones de los trabajadores:

Observar las medidas preventivas de Seguridad y Salud en el Trabajo dispuestas en este Reglamento y las Normas, así como las que establezcan los patrones para la prevención de Riesgos.

Artículo 10. La Secretaría expedirá Normas con fundamento en la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y su reglamento, la Ley y el presente Reglamento, con el propósito de establecer disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que eviten:

Cambios adversos y sustanciales en el ambiente laboral, que afecten o puedan afectar la seguridad o salud de los trabajadores o provocar daños a las instalaciones, maquinaria, equipos y materiales del Centro de Trabajo.

Artículo 32. En el presente Capítulo se establecen las disposiciones generales para la salud en el trabajo que deberán observarse en los rubros siguientes:

XI. Factores de Riesgo Psicosocial.

Artículo 43. Respecto de los Factores de Riesgo Psicosocial del Centro de Trabajo, los patrones deberán:

Identificar y analizar los puestos de trabajo con Riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral;

Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, y valorarlos clínicamente;

Adoptar las medidas preventivas pertinentes para mitigar los Factores de Riesgo Psicosocial;

Practicar exámenes o evaluaciones clínicas al Personal Ocupacionalmente Expuesto a Factores de Riesgo Psicosocial, según se requiera;

Informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los Factores de Riesgo Psicosocial, y

Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas.

Son aspectos a considerar dentro de los Factores de Riesgo Psicosocial que derivan de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo: las Condiciones Peligrosas inherentes al mismo; cuando se realiza bajo Condiciones Inseguras; que demanda alta responsabilidad, o requiere de una intensa concentración y atención por períodos prolongados.

Artículo 44. En el presente Capítulo se establecen las disposiciones organizacionales para la Seguridad y Salud en el Trabajo de carácter general, que deberán observarse en los temas siguientes:

Promoción de un Entorno Organizacional Favorable y prevención de la Violencia Laboral.

Artículo 55. Para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral, los patrones deberán:

Definir políticas para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral;

Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable y para denunciar actos de Violencia Laboral;

Realizar evaluaciones del Entorno Organizacional Favorable, tratándose de Centros de Trabajo que tengan más de 50 trabajadores;

Adoptar las medidas preventivas pertinentes para combatir las prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable y actos de Violencia Laboral;

Difundir entre los trabajadores las políticas para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral; los resultados de las evaluaciones del Entorno Organizacional, así como las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable y actos de Violencia Laboral, y

VI. Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de las evaluaciones del Entorno Organizacional Favorable.”⁹⁶

Por todo lo mencionado podemos darnos cuenta que este reglamento es de vital importancia para la expedición de la NOM-035 y desde nuestra propia lógica, podríamos considerar que las disposiciones a las que hicimos mención son las que le brindan seguridad jurídica a la misma NOM, ya que la mayoría de estos preceptos, establecen el fomento a la seguridad y salud en los centros de trabajo y la vigilancia que tiene que existir para que esto se cumpla. Define qué es lo que se entiende por Factores de Riesgo Psicosocial, factor clave para el contenido de lo que pretende regular la NOM-035 y del cual daremos análisis más adelante en el último capítulo del presente trabajo.

Otro factor a destacar, es que la misma STPS debe de prevenir la violencia, hostigamiento y acoso laboral, factores que ocasionar daño directo a la salud e integridad de los trabajadores, por lo que a su vez contempla sobre las obligaciones de observancia que también tienen los mismos patrones para prevenir este tipo de situaciones en los centros de trabajo por medio de diagnósticos de seguridad y salud laboral, así como de programas de la misma índole para garantizar un ambiente salúfero y favorable para los empleados.

Pero sin duda, nosotros hacemos máxima distinción en la fracción II del Artículo 10, que desde nuestra perspectiva es una de las disposiciones legales base para la creación de la NOM-035, ya que en la interpretación del mismo dice que la STPS con fundamento en la entonces Ley de la Materia, la LFMN y su reglamento tendrán la

⁹⁶ Artículos 2,3,5,8,10,32,43,44 y 55, Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre del 2014, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n152.pdf>

obligación jurídica de establecer disposiciones en materia de salubridad y seguridad en los centros de trabajo para que se eviten cambios bruscos que den afectación al ambiente laboral y que afecte la salud de los trabajadores.

Y como últimos puntos destacables, las fracciones citadas en los artículos 43, 44 y 55 los cuales dan validez a los factores que la Norma pretende regular y prevenir en las fuentes de trabajo, los ya mencionados, factores de riesgo psicosociales y lo que los patrones deberán de hacer para identificar y prevenir los mismos, así como aquellos que influyan en la existencia de violencia laboral y de esta forma cómo combatirlos para procurar evitarlos.

3.5. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Como último reglamento de nuestro marco jurídico la NOM-035 nos ubica a la ordenanza encargada de regular la STPS encargada de la vigilancia y aplicación de la Norma Oficial Mexicana de Estudio, contemplando la misma únicamente los artículos 5, fracción III y 24, sin embargo el primero de estos artículos en la fracción que mencionan, únicamente menciona que aquellas atribuciones que el Ejecutivo Federal le encomiende a la Secretaría deberán de ser informadas al mismo; el segundo artículo contempla todas las atribuciones que la Dirección de Recursos Humanos de esta Secretaría tendrá de las cuales por su extenso contenido, no consideramos necesarias hacer mayor resalto. No obstante de esto nosotros consideramos hacer mención de otros artículos del mismo ordenamiento, toda vez que se pensamos que estos se encuentran íntimamente ligados con nuestro tema de investigación, a pesar de que la misma NOM no haga mención alguna en su marco jurídico, tales son los siguientes:

“Artículo 17. La Dirección General de Asuntos Jurídicos tiene las atribuciones siguientes:

IV. Formular y presentar para aprobación del Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los anteproyectos de iniciativas de leyes, reglamentos, decretos, acuerdos, normas oficiales mexicanas y demás disposiciones jurídicas de observancia general en las materias de competencia de dicha Secretaría, incluyendo las relativas a convenciones de carácter internacional, tomando en cuenta las propuestas que realicen las unidades administrativas de la misma;

Artículo 18. La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo tiene las atribuciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos , en los tratados o acuerdos internacionales celebrados conforme a la misma, en la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos, normas oficiales mexicanas, instructivos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en ejercicio de sus atribuciones, y solicitar por escrito o a través de medios electrónicos, directa o indirectamente, a los patrones, trabajadores e integrantes de las comisiones a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, la información y documentación necesaria para el cumplimiento de esta atribución;

Artículo 20. La Dirección General de Concertación y Capacitación Laboral tiene las atribuciones siguientes:

III. Elaborar y proponer al superior jerárquico, el anteproyecto de reglas o lineamientos de operación e indicadores de evaluación y gestión de los programas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en materia de bienestar, capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores;

Artículo 22. La Dirección General de Previsión Social tiene las atribuciones siguientes:

XVIII. Evaluar la aplicabilidad y efectividad de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo en los centros de trabajo;

XIX. Proponer, con la aprobación del superior jerárquico, a la Dirección General de Asuntos Jurídicos o, en su caso, al Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, la adecuación y actualización del marco regulatorio en materia de seguridad y salud en el trabajo, mediante la elaboración de anteproyectos de disposiciones jurídico-administrativas y de normas oficiales mexicanas, con la participación de organizaciones de trabajadores y patrones, así como de instituciones públicas que corresponda;

XXXIX. Proponer, al superior jerárquico, la promoción y seguimiento a la instrumentación de programas y acciones que fomenten entornos laborales y organizacionales favorables, que propicien condiciones óptimas de seguridad y salud

para prevenir riesgos de trabajo, y que impulsen la atención preventiva de los trastornos psicosociales y el bienestar emocional en el trabajo, así como alentar acciones que favorezcan una mayor integración familiar, social y cultural en el ámbito laboral.⁹⁷

Destacamos de este reglamento la relación que tiene con las Normas Oficiales Mexicanas que la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social expide sobre la salud y seguridad el entorno laboral, así como la obligación que tiene la misma Secretaría a través de sus distintas áreas para vigilar el cumplimiento de las disposiciones que promuevan un entorno saludable en las fuentes de trabajo, por lo que con estos artículos podemos entender que la escasa aplicabilidad de la NOM-035 se debe a la falta de formalidad de las atribuciones de vigilancia que tiene la STPS, esto de acuerdo a las fracciones mencionadas en los artículos 18 y 22, además de que en este último precepto legal las fracciones establecen los procedimientos que la Secretaría debe llevar a cabo para la aplicación de las normas de trabajo que regulen la salud de los trabajadores e impulse la atención a los mismos trastornos psicosociales y el bienestar emocional en las fuentes laborales.

3.6. Derecho Internacional del Trabajo aplicable a las Normas Oficiales Mexicanas y la NOM-035-STPS-2018

El principal objetivo de este tema es plasmar brevemente una relación entre que exista entre el Derecho Internacional del Trabajo con la Normatividad Mexicana en general y a su vez derivado de su naturaleza jurídica encontrar alguna relación aplicable para el surgimiento y estudio de la NOM-035.

De manera informativa únicamente, definimos de acuerdo al doctrinario Barroso Figueroa lo que contempla como Derecho Internacional del Trabajo como “la rama del Derecho Internacional Público que tiene por objeto estudiar, consolidar, promover, y hacer progresar con la participación de todos los sujetos de la comunidad internacional las normas reivindicadoras de los derechos de los trabajadores, sin consideración del

⁹⁷ Artículos 17, 18, 20 y 22, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de julio del 2014, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n145.pdf>

sexo, nacionalidad, raza, ideología política, credo religioso o cualquiera otra característica distintiva de éstos.”⁹⁸

La definición nos ubica en que estaremos frente a un Derecho Internacional del Trabajo cuando las instituciones de Derecho Internacional participen en las normas que promuevan los derechos de los trabajadores o bien el derecho laboral, una de estas y posiblemente la más importante es la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de la cual ya hemos dado alguna mención a lo largo del trabajo de investigación y únicamente a manera informativa podemos decir que esta fue “creada con el objeto fundamental de lograr la internacionalización de la protección a los trabajadores, la Organización Internacional del Trabajo en su Constitución, ya reformada y actualizada señala cuáles son sus objetivos...

IX. Proteger la vida y la salud de los trabajadores.”⁹⁹

Destacamos este punto señalado por el autor, toda vez que al igual que todas las legislaciones que hasta ahora hemos analizado para ubicarlas en el marco jurídico de la NOM-035, esta institución tiene como objetivo de internacionalizar la protección de los trabajadores particularmente en este punto en proteger su salud, entiendo que al no especificar podemos contemplar que busca también el salvaguardar la salud de los empleados en sus centros de trabajo.

Una vez contemplado lo anterior, podemos comenzar a plantearnos una idea de que sí existe realmente una relación jurídica plasmada en el Derecho Internacional del Trabajo en materia de Normatividad, sin embargo podría haber una discrepancia en cuanto al análisis de esto ya que las Normas que hemos estudiado en este trabajo de investigación una de las principales características es justamente que sea Normas Oficiales expedidas en México, esto por obviedad de llamarlas Normas Oficiales Mexicanas, por lo que no entraría como tal en objeto de estudio analizar otro tipo de Normas que no fueran emitidas en nuestro país, sin embargo podemos mencionar a manera informativa que sí, en materia de normatividad existen infinidad de Normas regulatorias que son expedidas por organismos internacionales competentes, inclusive

⁹⁸ BARROSO FIGUEROA, José, *Derecho Internacional del Trabajo*, Porrúa, México, 1987, p. 4.

⁹⁹ CANTÓN MOLLER, Miguel, *Introducción al Derecho Internacional del Trabajo*, Pac, México, 1992. p.p. 26 y 27.

podemos recordar que al analizar las leyes de la materia en ambas contemplaban la definición de Normas o lineamientos internacionales, y la actual Ley de Infraestructura de la Calidad contempla muchas obligaciones y requisitos que deben de hacer partícipes las autoridades Normalizadoras de nuestro país a las Normas Internacionales, así como tener siempre en cuenta lo establecido en los tratados internacionales que México celebre y de todas estas disposiciones podemos rescatar lo establecido en el Artículo 2 fracción XIII de esta mencionada Ley, el cual contempla lo siguiente:

“Artículo 2. La Secretaría encabeza las acciones de política pública para fortalecer el Sistema Nacional de Infraestructura de la Calidad. Además de las facultades expresamente conferidas en la presente Ley y en su Reglamento, la Secretaría cuenta con las siguientes atribuciones:

XIII. Notificar a los organismos internacionales correspondientes las Normas Oficiales Mexicanas, los Estándares y los proyectos de Normas Oficiales Mexicanas, así como los procedimientos de Evaluación de la Conformidad, conforme a los acuerdos y tratados internacionales de los que los Estados Unidos Mexicanos sea parte, para lo cual, las Autoridades Normalizadoras deberán proporcionar a la Secretaría la información necesaria.”¹⁰⁰

La idea principal en este apartado es mencionar alguna Norma Internacional que se encargue o se asemeje con lo que pretende regular la NOM-035, para efecto de encontrar una relación entre ambas y pudimos encontrar una Norma ISO Internacional que tiene una relación considerable con lo establecido por la NOM de estudio, nos referimos a la Norma ISO 45001, la cual básicamente se encarga de nombrar lineamientos que apoyen a las empresas que busquen certificarse para regular la seguridad y la salud en el trabajo.

Sin embargo, dicha Norma está contemplada para su consulta en español únicamente con los puntos más relevantes, dado que es una norma ISO y por ser esta meramente de carácter internacional no todas las fuentes de trabajo podrían tener acceso a obtener esta certificación, por lo que podemos apreciar que este tipo de norma a pesar de tener una relación con la NOM-035 de nuestro país, únicamente podrán obtener la

¹⁰⁰ Ley de Infraestructura de la Calidad, *op. cit.*, artículo 2.

certificación a la misma aquellas transnacionales, y para efectos prácticos consideramos señalar los siguientes puntos de esta que se relacionan con la normatividad mexicana de estudio:

“0.1 Fundamento

Una organización es responsable de la seguridad y salud en el trabajo (SyST) de sus trabajadores y de la de otras personas que puedan verse afectadas por sus actividades. Esta responsabilidad incluye la promoción y protección de su salud física y mental. La adopción de un sistema de administración/gestión de SyST tiene como objetivo permitir a una organización proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables, prevenir lesiones y deterioro de la salud, relacionados con el trabajo y mejorar continuamente su desempeño de SyST.

0.2 Objetivo de un Sistema de administración/gestión en SyST

El propósito de un sistema de administración/gestión de SyST es proporcionar un marco de referencia para administrar/gestionar los riesgos y oportunidades para SyST. El objetivo y los resultados previstos del sistema de administración/gestión de SyST son prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo a los trabajadores y proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables; en consecuencia, es de importancia crítica para la organización eliminar los peligros y minimizar los riesgos para SyST tomando medidas de prevención y protección eficaces. Cuando la organización aplica estas medidas a través de su sistema de administración/gestión de SyST, mejoran su desempeño de SyST. Un sistema de administración/gestión de SyST puede ser más eficaz y eficiente cuando toma acciones tempranas para abordar oportunidades de mejora del desempeño de SyST. Implementar un sistema de administración/gestión de SyST conforme a este documento permite a una organización administrar/gestionar sus riesgos de SyST y mejorar su desempeño de SyST. Un sistema de administración/gestión de SyST puede ayudar a una organización a cumplir sus requerimientos legales y otros requerimientos.

A.6.1.2.1 Identificación de peligros

La identificación proactiva continua de los peligros comienza en la etapa de diseño conceptual de cualquier lugar de trabajo, instalación, producto u organización nuevos. Debiera continuar cuando se detalla el diseño y entra en funcionamiento, así como debiera ser continua durante su ciclo de vida completo para reflejar las actividades actuales, cambiantes y futuras.

Aunque este documento no aborda la seguridad del producto (es decir, la seguridad de los usuarios finales de los productos), debieran considerarse los peligros para los trabajadores que ocurren durante la fabricación, construcción, montaje o ensayos de los productos.

La identificación de los peligros ayuda a la organización a reconocer y comprender los peligros en el lugar de trabajo y los peligros para los trabajadores, para evaluar, priorizar y eliminar los peligros o reducir los riesgos para SyST.

Los peligros pueden ser físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos, o basados en el movimiento y la energía.”¹⁰¹

Resaltamos que desde nuestra perspectiva y análisis, esta Norma Internacional es la que podría decirse que se encuentra más relacionada en cuanto a lo que pretende regular y certificar en las empresas diciendo la misma en su fundamento, que corresponde a las mismas empresas el promover y proteger la salud física y mental de sus trabajadores además de que esta misma norma establece que se tiene que prevenir el deterioro de la salud a causa del trabajo y nos brinda el concepto que justamente esta norma busca prevenir, que es la seguridad y salud en el trabajo o como define en sus siglas SyST. Asimismo menciona que en la identificación de peligros de salud de esta norma se encuentran los riesgos de trabajo de carácter psicosocial y que la identificación de estos peligros ayuda a que la norma identifique los riesgos que hay en las empresas para poder promover la seguridad y salud en el trabajo.

¹⁰¹ NORMA INTERNACIONAL ISO 45001 *Sistemas de administración/gestión en seguridad y salud ocupacional— Requerimientos con guías para uso*, Primera edición 2018-03, p.p. vi de la Introducción y 29 de la Norma. https://auto-q-consulting.com.mx/Muestra07.ISO45.2020/Norma_ISO_45001_2018_espanol.pdf

Consideramos que esta normatividad internacional tiene pleno auge en lo que respecta la regulación y prevención de los riesgos psicosociales en las fuentes de trabajo, lo cual guarda una íntima relación con la misma NOM-035 únicamente que el contenido de las mismas es distinto sin embargo, en el objetivo de la Norma Oficial Mexicana y la Norma Internacional prevalece el ayudar y prevenir a los trabajadores el deterioro de su salud mental e identificar los factores en el trabajo que influye a que esto suceda.

CAPÍTULO IV.

NOM-035-STPS-2018 Y SU ANÁLISIS PRÁCTICO EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Es así como después de un largo análisis hemos llegado al último capítulo del presente trabajo de investigación, en el cual focalizaremos únicamente a todo lo relativo a la NOM-035, de la cual primeramente haremos mención sobre los aspectos más relevantes que pretende regular en los centros de trabajo y a su vez iremos analizando todos los conceptos que esta contempla, para posteriormente a través de un estudio de campo que realizamos para determinar la postura tanto de los patrones como de los trabajadores y así poder hacer un análisis práctico de la misma, siendo este el principal objetivo del presente capítulo, para así a través de nuestras conclusiones generar una propuesta para que esta NOM-035 no pierda su valor y fuerza jurídica y esta pueda ser tomada en cuenta con la formalidad que debe de tener para ser aplicable tanto por patrones como trabajadores en los centros de trabajo, así como para que las autoridades hagan de forma correcta su labor de vigilancia en estos y en su caso sea aplicable una verdadera sanción para aquellos sectores que no la lleven a cabo.

1. NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo

Esta Norma Oficial Mexicana se encarga de estudiar cuáles son los factores de riesgo que pueden dar origen a la afectación psicológica de los trabajadores en sus fuentes laborales, tal y como lo establece en su objetivo y a su vez de este mismo arroja la primera definición a estudiar, los factores de riesgo psicosocial, los cuáles son definidos de la siguiente forma:

“1. Objetivo

Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

4.7 Factores de Riesgo Psicosocial: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.”¹⁰²

La definición es clara, estos factores son aquellos que afectarán directamente a la psique del trabajador, ansiedad, estrés y/o insomnio y que sea comprobable que estos se originan a causa del trabajo, ya sea por una jornada excesiva, por la carga de trabajo que sea efectuada en el puesto del trabajador o bien, por violencia, hostigamiento o acoso hacia el mismo trabajador o trabajadora y que todos estos le provoquen una situación de trauma severo, sin embargo detectamos la norma puede entrar ambigüedad en cuanto a su aplicación, toda vez que por obviedad estas situaciones deberían de ser comprobadas por el trabajador, a través de sus cuestionarios y es justo esta parte en la cual muy pocos centros de trabajo dan aplicación a la misma, esto dado que en muchos lugares no se cuenta con el tiempo necesario o más bien no se le da la importancia que se requiere por parte del patrón e inclusive por el mismo trabajador, es decir, los cuestionarios de los cuales haremos análisis posteriormente no son aplicados de la manera correcta o inclusive nunca se aplican, muchos trabajadores no cuentan con la empatía necesaria para realizarlos y también ayudar a la promoción de la norma. Consideramos que esto sucede porque es común normalizar que en muchos trabajos se pida trabajar bajo estrés, inclusive muchas empresas principalmente desde el momento en que lanzan alguna vacante para un puesto gerencial o de trabajador de confianza, solicitan como requisito indispensable para la viabilidad de los candidatos, que el trabajador tiene que ejercer sus funciones bajo presión o inclusive ser tolerante a la frustración. Tomando en cuenta esto, pensamos que debería de haber un cambio significativo por parte de los patrones y empresas que solicitan este requisito para laborar, e inclusive también la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social en sus funciones

¹⁰² Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre del 2018, https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

de vigilancia del cumplimiento de esta norma no debería permitir que las empresas lancen esto como requisito para entrar a laborar, ya que desde un inicio se está poniendo sobre aviso al trabajador que es normal que durante sus funciones se trabaje bajo presión, con estrés y que las jornadas podrían ser excesivas, desde un inicio la fuente trabajo está promoviendo la existencia de factores de riesgo psicosocial y está dejando como requisito que para laborar se tiene que estar de acuerdo con esto.

En continuación con los conceptos en la norma, analizaremos la violencia laboral y acontecimiento traumático severo, siendo estos los siguientes de acuerdo a la NOM-035:

“4.1 Acontecimiento traumático severo: Aquel experimentado durante o con motivo del trabajo que se caracteriza por la ocurrencia de la muerte o que representa un peligro real para la integridad física de una o varias personas y que puede generar trastorno de estrés postraumático para quien lo sufre o lo presencia. Algunos ejemplos son: explosiones, derrumbes, incendios de gran magnitud; accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros y homicidios, entre otros.

1.12 Violencia laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.”¹⁰³

El primero de estos conceptos contempla que la característica principal para ubicarnos en un acontecimiento traumático debe existir forzosamente el elemento de la muerte a causa del trabajo o bien algún evento que sea tan fuerte que les genere a uno o varios trabajadores estrés a un grado postraumático es decir que sitúe al trabajador en una postura en la que posterior a este evento continúe el mismo sin poder recuperarse u olvidar el mismo o bien este se declara completamente imposibilitado para eso, es por eso que la misma NOM contempla eventos sumamente fuertes, así como secuestros y homicidios.

En cuanto a la segunda definición es clara que cualquier acto de violencia laboral podrá ser ubicado como acoso u hostigamiento esto siempre y cuando sea llevado a cabo dentro de la fuente laboral o con motivo del trabajo que el empleado desempeñe.

¹⁰³ Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, *Ibidem*.

Podemos destacar que estos dos factores son los de mayor gravedad en las fuentes laborales y derivado de la naturaleza de los mismos dependiendo de la situación en la que estos se presenten, estos factores podrían ser imputables al patrón; un acontecimiento traumático severo para el trabajador sería en el caso en que éste en el ejercicio de sus funciones ponga en riesgo su integridad o su vida y el patrón no le proporcione los equipos de seguridad o herramientas necesarias, por decir varios ejemplos, aquellos que trabajen en fábricas, en constructoras, choferes de autobús o tráiler, aquellos que laboren con maquinaria pesada o trabajadores de seguridad, etc. En todos y cada uno de estos empleos los patrones se encuentran obligados a prever al trabajador con los mejores equipos para que este no ponga en riesgo su integridad. Sucede de la misma forma con la violencia laboral, el patrón está obligado a conocer si esta se da en su centro de trabajo y en caso de conocer de la misma, promover la prevención de esta y denunciar a las autoridades correspondientes dependiendo de la gravedad de la situación, aunado a esto, la misma norma menciona aquellas obligaciones tanto de los patrones como de los trabajadores para que ambos sectores en conjunto busquen la prevención de este tipo de situaciones en las fuentes laborales, señalando lo siguiente:

“4.9 Política de prevención de riesgos psicosociales: La declaración de principios y compromisos que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, y para la promoción de un entorno organizacional favorable, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones de trabajo...

5. Obligaciones del patrón

5.1 Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple:

- a) La prevención de los factores de riesgo psicosocial;
- b) La prevención de la violencia laboral, y
- c) La promoción de un entorno organizacional favorable.

5.2 Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial...

5.3 Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional...

5.4 Adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral...

5.5 Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención a la institución de seguridad social o privada, o al médico del centro de trabajo o de la empresa.

5.6 Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud y el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial...

Los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas podrán efectuarse a través de la institución de seguridad social o privada, médico, psiquiatra o psicólogo del centro de trabajo, según corresponda, y deberán efectuarse de conformidad con lo establecido por las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico del centro de trabajo, que le preste el servicio médico.

5.7 Difundir y proporcionar información a los trabajadores sobre:

- a) La política de prevención de riesgos psicosociales;
- b) Las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral;
- c) Las medidas y acciones de prevención y, en su caso, las acciones de control de los factores de riesgo psicosocial;
- d) Los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral;

e) Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial para los centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores, y de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, y

f) Las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.

5.8 Llevar los registros sobre:

a) Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y, además, tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, de las evaluaciones del entorno organizacional;

b) Las medidas de control adoptadas cuando el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional lo señale, y

c) Los nombres de los trabajadores a los que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas y que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos.”¹⁰⁴

Como ya pudimos observar las obligaciones de los patrones radican básicamente en la identificación de riesgos psicosociales y de eventos que produzcan violencia laboral, así como la vigilancia y el control de estos y el establecimiento de políticas de prevención para que este tipo de situaciones tengan lugar lo menos posible y haya un entorno organizacional favorable en las fuentes laborales.

Para que las políticas de prevención realmente tengan el peso y valor que se merecen, el patrón tiene como obligación establecer las sanciones y consecuencias que serán generadas en caso de que se reporte y se compruebe un factor de riesgo psicosocial por parte de los trabajadores, ejemplificando estas podrían ser, levantamiento de un acta administrativa o medida disciplinaria y dependiendo de la gravedad de la misma y si encuadra en algún supuesto del artículo 47 de la LFT, la baja del empleado

¹⁰⁴ Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, *Ibidem*.

sin responsabilidad para el patrón, además de dar un aviso formal a sus trabajadores sobre la implementación de esta política

Consideramos que las obligaciones clave son primeramente, identificar estos riesgos y situaciones en las fuentes de trabajo, una vez que esto suceda el patrón está obligado a contemplar a aquellos trabajadores que hayan sido partícipes de estas situaciones o bien de acontecimiento que les generen un trauma severo, para en consiguiente poner al trabajador a disposición de atención médica ya sea de carácter público en caso de este tener seguro social o bien de manera privada, refiriéndonos en particular a someter al o a los trabajadores que se sitúen en esta postura a exámenes médicos y evaluaciones de carácter psicológico. Este consideramos que debería de ser el procedimiento idóneo por el patrón a llevar a cabo, para cumplir con lo establecido en la NOM-035, además de que el mismo patrón está obligado a informar a sus empleados sobre lo que pretende regular la Normatividad y los mecanismos y políticas preventivas que este fuere a llevar a cabo en caso de que estos riesgos sean presentados.

Sin embargo la misma Norma no le da toda la carga al patrón, toda vez que también contempla obligaciones que deberán de ser llevadas a cabo por los trabajadores, para que en conjunto con su patrón se pueda promover en la fuente laboral un entorno organizacional favorable. Destacamos en la NOM-035 las siguientes:

“6. Obligaciones de los trabajadores

6.1 Observar las medidas de prevención y, en su caso, de control que dispone esta Norma, así como las que establezca el patrón para: controlar los factores de riesgo psicosocial, colaborar para contar con un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral.

6.2 Abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.

6.3 Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, en la evaluación del entorno organizacional.

6.4 Informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia laboral, utilizando los mecanismos que establezca el patrón para tal efecto y/o a través de la comisión de seguridad e higiene.

6.5 Informar por escrito al patrón directamente, a través de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo o de la comisión de seguridad e higiene; haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo. El escrito deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre del trabajador que elabora el escrito; en su caso, el nombre de los trabajadores involucrados; la fecha de ocurrencia, y la descripción del(los) acontecimiento(s).

6.6 Participar en los eventos de información que proporcione el patrón.

6.7 Someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas que determinan la presente Norma y/o las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico o psicólogo o psiquiatra del centro de trabajo o de la empresa.”¹⁰⁵

El fondo de las obligaciones de los trabajadores se refiere a la cooperación que estos deben de tener con su patrón, así como que para que se pueda llevar a cabo lo establecido en la misma normatividad, los trabajadores deben de cumplir con las medidas de prevención de estos factores de riesgo y todas aquellas que contemplen la política de prevención. Otra obligación destacable es que el mismo trabajador debe de no participar en acciones que conlleven una afectación a la salud psicológica y emocional otros compañeros de trabajo, así como que deberá de informar al patrón en caso de que estas prácticas sucedan y de cualquier otra que no permita el entorno organizacional favorable y en caso de que llegase a existir un evento en donde se identifique una afectación directa a la salud de un trabajador a causa de riesgos psicosociales en las fuentes de trabajo, el trabajador afectado esté de acuerdo y coopere en someterse a los exámenes psicológicos y pruebas médicas que correspondan. Aquí es donde el mismo patrón debe de aplicar las sanciones establecidas en las políticas de prevención y como bien dijimos si el trabajador es causante de esto o bien es omiso en dar aviso de una situación que esté generando un factor de riesgo el patrón tendría la obligación de levantar una medida disciplinaria al mismo o bien como ya dijimos anteriormente, dependiendo de la gravedad de la falta u omisión la baja del trabajador esto de acuerdo a lo que establezca el artículo

¹⁰⁵ Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, *Ibidem*.

47 de la Ley Federal del Trabajo, en la que se suscitan las casusas de baja de un empleado sin responsabilidad para el patrón.

En los puntos 7 y 8 de la NOM-035, se contemplan aquellas circunstancias que servirán de auxilio, tanto para trabajadores como para patrones, a identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, así como aquellas medidas de prevención y acciones de control de estos para promover un entorno organizacional favorable en las fuentes laborales, siendo los más destacables en términos generales, los siguientes:

“7. Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, y evaluación del entorno organizacional

...7.2 La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial deberá contemplar lo siguiente:

a) Las condiciones en el ambiente de trabajo. Se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación;

b) Las cargas de trabajo. Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes;

c) La falta de control sobre el trabajo. El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo.

La falta de control se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el

manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo.

Este factor de riesgo sólo aplica en aquellos procesos y/o actividades en los que se requiere toma de decisiones y el trabajador cuenta con conocimientos y experiencia necesaria para tal efecto;

d) Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. Representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con extensas jornadas, con frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos y ni medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud, de manera temprana;

e) Interferencia en la relación trabajo-familia. Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo;

f) Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo:

1) El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño, y

2) El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social, y

g) La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:

1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;

2) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y

3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).

7.3 La evaluación del entorno organizacional favorable deberá comprender:

- a) El sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa;
- b) La formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas;
- c) La definición precisa de responsabilidades para los trabajadores;
- d) La participación proactiva y comunicación entre el patrón, sus representantes y los trabajadores;
- e) La distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares, y
- f) La evaluación y el reconocimiento del desempeño.

7.4 Los centros de trabajo podrán utilizar para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, cualquier método que contemple lo siguiente:

- a) La aplicación de cuestionarios que cumplan con lo dispuesto por los numerales 7.2 y/o 7.3, según corresponda, y 7.5 de la presente Norma;
- b) La forma como se deberá realizar la aplicación de los cuestionarios;

- c) La manera de evaluar los cuestionarios, y
- d) Los niveles de riesgo y la forma de determinarlos conforme a los resultados de los cuestionarios.

7.8 El resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional deberá estar disponible para consulta de los trabajadores.

7.9 La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional deberá realizarse, al menos, cada dos años.”¹⁰⁶

En estos puntos se desglosa la importancia de un ambiente laboral saludable y seguro para los trabajadores y dividimos el mismo desde dos vertientes, la primera de ellas que es necesario que el ambiente laboral sea seguro esto específicamente para todo el tipo de trabajos, ya sean trabajos de índole más administrativos o de oficina tanto para trabajos en donde se requiera una mano de obra por parte de los empleados, ya que sin duda un ambiente seguro es lo primero que los trabajadores buscamos al momento de iniciar en un empleo y por otro lado también analizamos esto desde el punto de vista social, toda vez que a pesar de que el trabajo le beneficie económicamente al empleado, algo muy importante es un ambiente social sano con sus compañeros de trabajo y sobre todo con su patrón y le genere una comodidad.

Contando con estos dos factores el trabajador puede efectuar sus labores de una manera más sana y se pueden reducir los factores de riesgo.

También se establecen los factores más comunes para que el trabajador entre en estrés durante sus labores, es decir si las cargas de trabajo que se le encargan no son equitativas a la jornada que se le otorgó o bien son sumamente excesivas, o el trabajador no cuenta con los conocimientos necesarios para efectuar sus actividades el patrón debería de estar obligado a regular estas situaciones y capacitar al trabajador en el caso que le aplique así como el mal manejo que del trabajador con sus relaciones personales y el trabajo. En caso de que todos estos factores sucedan es entendible y común que el trabajador no tenga el control deseado y necesario para el patrón sobre

¹⁰⁶ Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, *Ibidem*.

sus labores. De esta forma se establecen las condiciones en el ambiente y carga de trabajo, así como la falta de control del mismo así como contemplar todo lo relativo a cuando estaremos ante una situación de acoso tanto de índole psicológica como de cualquier otra conducta física, por lo que de igual forma contempla como factor de riesgo el hostigamiento y los malos tratos,

Por otro lado contempla que los mismos centros de trabajo podrán identificar estos factores a través de cuestionarios y ver si existe alguna afectación directa al trabajador, siempre y cuando esta ocasionada por riesgos psicosociales, mismos que deberán de estar a disposición para consulta de los trabajadores y deberán de realizarse con una frecuencia de al menos dos años.

“8. Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable

8.1 Para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como para la promoción del entorno organizacional favorable, los centros de trabajo deberán:

a) Establecer acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial que impulsen: el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación;

b) Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral, y

c) Realizar acciones que promuevan el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

8.2 Las acciones y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, referidas en el numeral anterior, deberán considerar lo siguiente:

a) En relación con el liderazgo y las relaciones en el trabajo deberán incluir:

1) Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo;

2) Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto;

3) Mecanismos para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores;

4) Establecer y difundir instrucciones claras a los trabajadores para la atención de los problemas que impiden o limitan el desarrollo de su trabajo, cuando éstos se presenten, y

5) Capacitación y sensibilización de los directivos, gerentes y supervisores para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables, con énfasis en lo señalado en los subincisos 1) al 3) de este inciso, según aplique;

b) Respecto a las cargas de trabajo deberán contener:

1) Revisión y supervisión que la distribución de la carga de trabajo se realice de forma equitativa y considerando el número de trabajadores, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación;

2) Actividades para planificar el trabajo, considerando el proceso productivo, de manera que se tengan las pausas o periodos necesarios de descanso, rotación de tareas y otras medidas necesarias para evitar ritmos de trabajo acelerados, y

3) Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades;

c) En lo que se refiere al control de trabajo deberán comprender:

1) Actividades para involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo; para que participen en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad siempre que el proceso productivo lo permita y cuenten con la experiencia y capacitación para ello;

2) Acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los trabajadores y el patrón, y para impulsar que éstos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo, y

3) Reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, a efecto de atender los problemas en el lugar de su trabajo y determinar sus soluciones;

d) En lo relativo al apoyo social deberán incluir actividades que permitan:

1) Establecer relaciones entre trabajadores, supervisores, gerentes y patrones para que puedan obtener apoyo los unos de los otros;

2) Realizar reuniones periódicas (semestrales o anuales) de seguimiento a las actividades establecidas para el apoyo social y, en su caso, extraordinarias si ocurren eventos que pongan en riesgo la salud del trabajador o al centro de trabajo;

3) Promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los trabajadores, y

4) Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

e) En relación con el equilibrio en la relación trabajo-familia, contemplar:

1) Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan;

2) Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo;

3) Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar, y

4) Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores;

f) Respecto al reconocimiento en el trabajo deberán contar con mecanismos que permitan:

1) Reconocer el desempeño sobresaliente (superior al esperado) de los trabajadores;

2) Difundir los logros de los trabajadores sobresalientes, y

3) En su caso, expresar al trabajador sus posibilidades de desarrollo;

g) En lo que se refiere a la prevención de la violencia laboral se deberá:

1) Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores;

2) Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación, y

3) Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral;

h) En relación con la información y comunicación que se proporciona a los trabajadores se deberá promover que:

1) El patrón, supervisor o jefe inmediato se comuniquen de forma directa y con frecuencia con los trabajadores sobre cualquier problema que impida o retrase el desarrollo del trabajo;

2) Los cambios en la organización o en las condiciones de trabajo se difundan entre los trabajadores, y

3) Los trabajadores puedan expresar sus opiniones sobre la solución de los problemas o la mejora de las condiciones de su trabajo que permitan mejorar su desempeño, e

i) Respecto a la capacitación y adiestramiento que se proporciona a los trabajadores se deberá cumplir con:

1) Analizar la relación capacitación-tareas encomendadas;

2) Dar oportunidad a los trabajadores para señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades, y

3) Realizar una detección de necesidades de capacitación al menos cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación.

8.4 El Programa para la atención de los factores de riesgo psicosocial, y en su caso, para propiciar un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral deberá contener:

- a) Las áreas de trabajo y/o los trabajadores sujetos al programa;
 - b) El tipo de acciones y las medidas de control que deberán adoptarse;
 - c) Las fechas programadas para su realización;
 - d) El control de los avances de la implementación del programa;
 - e) La evaluación posterior a la aplicación de las medidas de control, en su caso,
- y
- f) El responsable de su ejecución.

8.5 El tipo de acciones deberán realizarse, según aplique, en los niveles siguientes:

a) Primer nivel: Las acciones se centran en el plano organizacional e implican actuar sobre la política de prevención de riesgos psicosociales del centro de trabajo, la organización del trabajo, las acciones o medios para: disminuir los efectos de los factores de riesgo psicosocial, prevenir la violencia laboral y propiciar el entorno organizacional favorable.

b) Segundo nivel: Las acciones se orientan al plano grupal e implica actuar en la interrelación de los trabajadores o grupos de ellos y la organización del trabajo; su actuación se centra en el tiempo de trabajo, el comportamiento y las interacciones personales, se basan en proporcionar información al trabajador, así como en la sensibilización, (contempla temas como: manejo de conflictos, trabajo en equipo, orientación a resultados, liderazgo, comunicación asertiva, administración del tiempo de trabajo, entre otros), y reforzar el apoyo social, y/o

c) Tercer nivel: Las acciones se enfocan al plano individual; es decir, se desarrolla cuando se comprueba que existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud, se incluyen intervenciones de tipo clínico o terapéutico.

Las intervenciones de tercer nivel que sean de tipo clínico o terapéutico deberán ser realizadas invariablemente por un médico, psicólogo o psiquiatra según corresponda.”¹⁰⁷

Los niveles señalados en los incisos del punto 8.5, son aquellos que ayudaran a los patrones a tomar acción para la prevención de los factores de riesgo. Desde nuestro análisis contemplamos que el primero de ellos se centra en la aplicación de la política de prevención que ya hemos mencionado en donde vendrán aquellos lineamientos y medidas que se aplicarán en caso de que los factores sean generados y el entorno organizacional de las fuentes de trabajo no sea favorable, es decir como ya comentamos con anterioridad si estos factores son causados por algún trabajador o trabajadores en específico, el patrón deberá de aplicar las medidas disciplinarias correspondientes, de las cuales estos ya deben de tener conocimiento, el segundo y tercer nivel refiere a la información y capacitación que se debe de dar a los trabajadores para que también ellos puedan tomar acción en caso de que tengan conocimiento o bien estén en el supuesto de un factor de riesgo en el centro de trabajo, es decir este nivel prepara y capacita al trabajador para tomar acción esto ya sea de manera grupal o individual y la atención médica o psicológica que se debe de dar dependiendo de la gravedad de la situación.

Destacamos lo mencionado en este punto respecto a la parte del liderazgo que los centro de trabajo a través del patrón deberá de tener para la prevención de los riesgos psicosociales, esto en lo dicho sobre el buen manejo que se deberá de tener respecto a los conflictos laborales de todo tipo y desde nuestra perspectiva destacamos lo dicho respecto a la discriminación y equidad, toda vez que la prevención y eliminación de estos son factores para un ambiente laboral sano, así como la comunicación que debe de existir entre todo el sector laboral sin importar el puesto que estos desempeñen. Por otro lado volvemos a destacar el tema de difusión de patrones a trabajadores sobre la implementación y respeto a esta norma y la capacitación a los empleados sobre la promoción y aplicabilidad de la misma, ya que muchos centros de trabajo todavía se encuentran en desconocimiento de la existencia de la NOM, y el primer punto para que esta sea aplicable es hacer del conocimiento a todos los patrones y trabajadores de la misma.

¹⁰⁷ Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, *Ibidem*.

Como últimos puntos la NOM-035 prevé que el patrón para comprobar que la misma norma se está llevando a cabo de forma correcta, podrá contratar una unidad de verificación y esta a su vez podrá aplicar los criterios de evaluación de conformidad que establecen en el último punto, los cuales estarán redactados conforme a los factores y criterios que la misma norma contempla en sus numerales, esto será aplicable también para cuando llegasen a existir inspecciones laborales por la STPS, para que la mencionada Secretaría realice de la forma correcta sus funciones de vigilancia y aplicabilidad de la misma NOM-035 en los centros de trabajo, situación la cual, consideramos que se basa la principal problemática de su aplicación, ya que como hemos comentado, la misma Secretaría no realiza estas funciones de vigilancia de la manera correcta y por lo mismo la NOM-035 no es aplicable por los patrones y titulares de las fuentes de trabajo como formalmente debería de ser.

2. Factores de Riesgo Psicosocial en los Centros de Trabajo

Anteriormente hemos mencionado las definiciones contempladas en la NOM-035, así como lo que ciertas normatividades en nuestro sistema de derecho consideran que son los factores de riesgo psicosociales; sin embargo, para mayor entendimiento y abundancia, realizaremos un pequeño desglose al fondo de lo que son estos riesgos psicosociales y así poder entender cuáles son las principales causas que en la práctica dan origen al surgimiento de estos en los centros de trabajo.

“Se entiende por factores psicosociales el conjunto de exigencias y características del trabajo y su organización que, al confluir con las capacidades, necesidades y expectativas del trabajador, inciden negativamente en la salud de éste.

En suma lo que se produce es un desequilibrio en el estado del trabajador como consecuencia de la imposibilidad de responder adecuadamente a las demandas del trabajo o de ver frenadas sus aspiraciones y expectativas.

Los factores psicosociales que intervienen en la generación del estrés, insatisfacción y malestar se encuentran en el medio de trabajo y se manifiestan como

interacciones entre el medio ambiente, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, expectativas y necesidades del trabajador.”¹⁰⁸

Este autor contempla que un punto clave para que los factores de riesgo psicosociales se generen son las exigencias y características del trabajo que puedan influir con las capacidades del trabajador y que den afectación a su salud, es decir cuando estas no puedan ser generadas por el mismo, es decir que este autor deja muy en claro que los factores de riesgo son generados cuando el trabajador está imposibilitado o no cuenta con los conocimientos y capacidades necesarias para el puesto y esto mismo provoca una afectación en su salud psicológica y emocional, por lo se produce la generación del estrés, así como insatisfacción del mismo en su trabajo, destaca también el autor que otros factores influyen tales como el ambiente de trabajo, el tipo de este y la organización que se tenga en el centro de trabajo.

Hacemos hincapié en lo señalado por el autor F. Javier Llana Álvarez en su obra “Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales, Casos Prácticos”, libro que nos servirá para llevarnos de la mano en el análisis de estos factores desde un punto de vista un poco más psicológico, del cual pensamos que es importante contemplar, toda vez que el objetivo de la NOM-035 es la regulación de estos factores para los trabajadores y la ciencia clínica en particular que auxilia a la normatividad con el estudio y prevención de estos riesgos en los centros de trabajo, es la misma psicología.

El mismo autor menciona que hay múltiples causas en los centros de trabajo que son los que pueden originar que estos surjan; contempla desde su perspectiva que dos factores que dan origen al surgimiento de los riesgos psicosociales son la carga de trabajo, esto como ya lo habíamos mencionado, ya que en muchos centros de trabajo hoy en día inclusive es normalizado solicitar trabajar “bajo presión” situación que desde un inicio contempla que la carga de trabajo es lo suficientemente pesada para que el trabajador normalice que será exigido de más y otro factor que contempla es el estilo de mando de relaciones, el cual entendemos de forma práctica que es aquel en donde la distribución de trabajo y sueldo no es equitativa conforme a lo que uno u otro trabajador realiza, esto a causa de la falta de formalidad en cuanto a las personas que tiene personal

¹⁰⁸ GÓMEZ ETXEBERRIA, Genaro, *La medicina del trabajo y la prevención de riesgos laborales*, Wolters Kluwer, España, 2011, p. 534.

a su cargo y estos ejecutan de mala forma e inequitativamente sus funciones de mando en las fuentes de trabajo, esto genera los riesgos, los cuales pueden ser el mismo estrés, situaciones de acoso u hostigamiento y en los casos más graves violencia, los cuales a su vez y por obviedad generarán daños a los trabajadores tales como trastornos de ansiedad, depresión y en el peor de los casos situaciones que afecten la salud de los trabajadores a un nivel más clínico hasta en la peor de las situaciones, el suicidio, el mismo autor esquematiza estas situaciones de la siguiente manera:



LLANEZA ÁLVAREZ (2016)¹⁰⁹

El autor toma lo dicho por el autor M. Caicoya, quien define que estos factores son “aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización, que puedan producir daños específicos para la salud de los trabajadores en función del nivel de exposición y de la persona, tiempo y lugar.”¹¹⁰

Dejando en coincidencia con el esquema señalado que estos factores son producto de las condiciones de trabajo, en este caso si son de manera excesiva o bien a

¹⁰⁹ LLANEZA ÁLVAREZ, F. Javier, *Psicología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*, Thompson Reuters, Lex Nova, España, 2016, p. 71

¹¹⁰ CAICOYA, M. “*Dilemas en la evaluación de riesgo psicosociales. Archivos de prevención de Riesgos Laborales*”, España 2004, p. 110 https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=3189

causa de la organización del mismo trabajo y que estas produzcan afectaciones directas en la salud emocional y psicológica del trabajador.

El autor Caicoya desglosa mediante una tabla un análisis de las características que puede tener el trabajo y la consecuencia que estas mismas dan pauta a los riesgos psicosociales.

Características del Trabajo	Factores de Riesgo Psicosociales
Cultura y función de la organización	<ul style="list-style-type: none"> * Comunicación deficiente * Deficiente definición de objetivos * Bajo nivel de apoyo para resolución de problemas y/o desarrollo personal
Participación	<ul style="list-style-type: none"> * Baja participación en la toma de decisiones * Baja participación afectiva en el grupo
Estatus laboral y desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> * Incertidumbre en la carrera profesional * Estancamiento profesional * Estatus laboral deficiente * Trabajo de bajo valor social * Salario deficiente * Inseguridad laboral
Papel en la organización	<ul style="list-style-type: none"> * Ambigüedad de rol * Conflicto de rol * Responsabilidad acerca de otros o contacto continuo con otros.
Contenido del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> * Trabajo mal definido * Alta incertidumbre * Falta de variedad * Trabajo fragmentado * Trabajo sin significado * Infrautilización de las habilidades

	<ul style="list-style-type: none"> * Constricciones físicas
Carga y ritmo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> * Sobrecarga de trabajo, * Baja carga de trabajo * Ritmo acelerado de trabajo * Ausencia de control sobre el ritmo * Presión de tiempo y fechas límites
Horario de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> * Horario de trabajo inflexible * Horario de duración impredecible * Horario prolongado * Horario incompatible con la vida social * Trabajo a turnos o nocturno
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> * Aislamiento social o psicológico * Ausencia de apoyo social * Conflicto con los otros * Violencia * Relaciones deficientes con supervisores y directivos * Falta de empatía, de sentirse gustado y de respeto
Relación entre la vida familiar y el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> * Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia * Bajo apoyo social o práctico por parte de la familia * Conflicto entre las carreras profesionales de la familia
Preparación y aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> * Preparación inadecuada para manejar los aspectos más complejos del trabajo * Preocupación acerca de conocimientos técnicos y habilidades
Ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> * Plantilla deficitaria

	<p>* Ambiente de trabajo deficiente: luz, ruido, contaminación, posturas inadecuadas, etc.</p> <p>* Problemas respecto a la fiabilidad, disponibilidad, adecuación, mantenimiento o reparación de los equipos o lugares de trabajo</p>
--	--

CAICOYA, M. (2004)¹¹¹

Por comentar algunas de las características que consideramos más importantes de esta tabla de análisis, podemos destacar el estatus laboral y desarrollo profesional, respecto a sus factores de riesgo con el estancamiento profesional, estatus laboral deficiente y salario deficiente, en el entendido de que estas son situaciones que muchos trabajadores viven hoy en día con respecto a la búsqueda de mejores oportunidades laborales y muchos factores sociales y económicos no se los permiten, tales como el desempleo, el alta de manda que puede existir en las posiciones de trabajos bajos salarios, entre otros. Siendo este factor uno de los principales causantes de la afectación a la salud psicológica y estabilidad emocional de los trabajadores y causante de estrés, esto por no saber los trabajadores cómo salir de ese estancamiento profesional y no encontrarse satisfechos con el trabajo actual que desempeñen.

Otras características y factores de riesgo que nos gustaría rescatar y que consideramos están relacionadas una con la otra, las características de papel en la organización y contenido de trabajo, ambas con todos sus factores de riesgo, toda vez que estos son factores de riesgo que suceden consecutivamente la realidad, al situar a los trabajadores en una situación poco clara respecto al puesto que estos tienen e inclusive muchas veces a quiénes están obligados a reportar como jefes directos, aquí encontramos un factor que es la duplicidad de mando, toda vez que muchas veces al trabajador se le sitúa en una postura en la que está obligado a responder a más de solo una persona y algunas ocasiones esto causa que el mismo trabajador esté expuesto a

¹¹¹ *Ibidem*, p. 114.

realizar labores de las cuales no sabe si son las que le corresponden acorde a su puesto contratado, por lo que esto puede generar inestabilidad emocional con el trabajador respecto a su postura en la empresa o centro de trabajo.

Sin duda dos de las características más relevantes que consideramos que dan origen al surgimiento de los factores de riesgo psicosocial, son la carga y ritmo de trabajo, así como el horario de este mismo, siendo estas las de mayor frecuencia en los centros de trabajo y de las cuales se destaca que no importa la clase de trabajo que se lleve a cabo, estas son de carácter reiterativo en la mayoría de los trabajos y como bien lo menciona el autor en la tabla, puede variar dependiendo muchas veces ya sea de una carga sumamente excesiva, hasta inclusive, de un poca carga de trabajo, toda vez que la primera de estas es la que genera más conflicto personal al trabajador, siendo una de las causas principales de estrés laboral, pero consideramos que la segunda de estas puede generar mucha afectación a la salud del trabajador, en el entendido de que esta podría ser más suscitada en pequeñas y medianas empresas o en los negocios de reciente creación, ya que algunos de estos, por su naturaleza no cuentan todavía con una estabilidad económica suficiente para asegurar la permanencia del trabajador, es decir que los patrones dependen de las ventas o servicios que se vayan generando día a día, para así poder pagar el sueldo pactado al trabajador y que muchas veces, dependiendo del tipo de trabajo, no es un sueldo fijo ni estable, es por eso que este factor puede llegar a causar inclusive mayor afectación al trabajador.

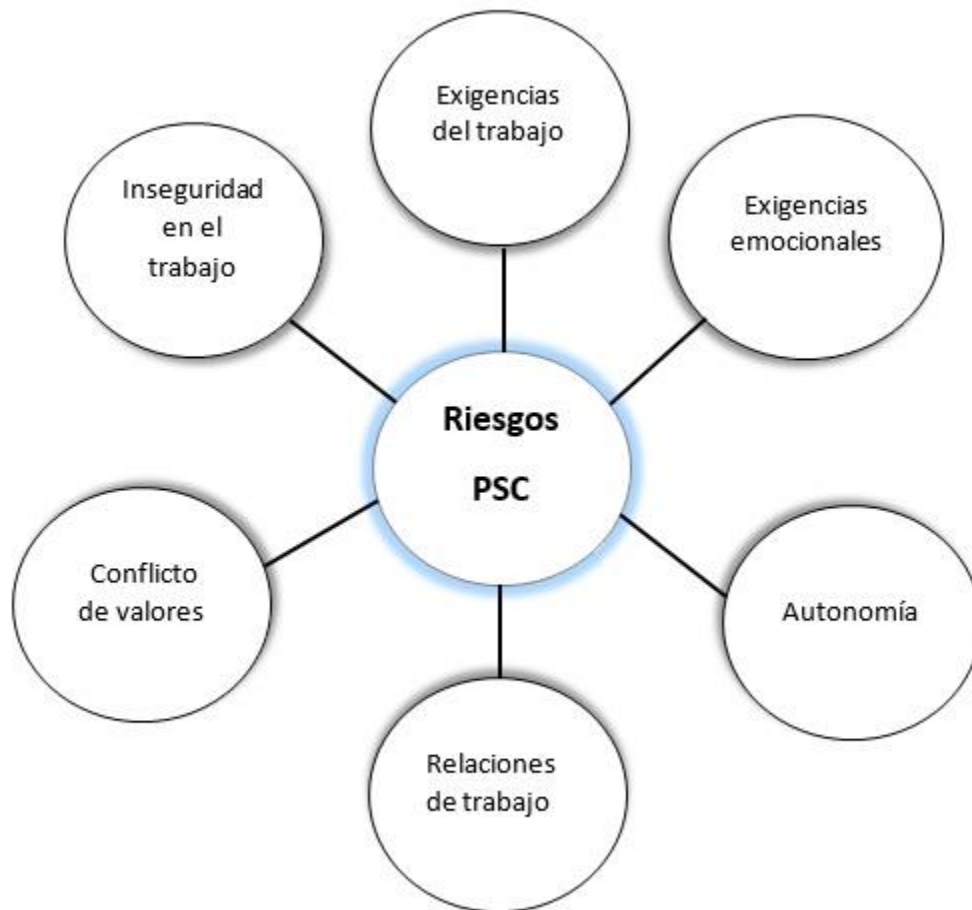
Dos características que llaman nuestra atención son las que al autor menciona respecto a las relaciones interpersonales así como aquellas entre la vida familiar y el trabajo, toda vez que estas peculiaridades suceden a menudo en los trabajos, ya que por ser aquellos lugares en donde los trabajadores pasan mayor tiempo de su vida, es normal que se susciten las relaciones interpersonales de cualquier índole y es una realidad que el día de hoy es importante tener en consideración para que se pueda generar estabilidad emocional en los trabajadores, ya que muchas veces los empleados que mantiene mejor relación con directivos o con personas de puestos gerenciales, son los que tienen mayor oportunidad de crecimiento laboral en muchas empresas, así como en las pequeñas y medianas y para aquellos que no tienen este tipo de buena relación puede generar factores de riesgo psicosocial tales como la falta de empatía y de sentirse poco gustado

o respetado, tal y como dice el autor. Otro punto a destacar es la relación entre la vida familiar y en el trabajo, en la cual el autor explica que un factor de riesgo y afectación a la salud psicológica y emocional del trabajador es cuando no se contempla el apoyo al mismo por parte de su esfera familiar, destacamos también lo mencionado sobre el conflicto entre las carreras profesionales de la familia, situación que es sumamente común ya que cualquier trabajador puede llegar a sentirse menos que algún familiar que haya tenido más oportunidades de crecimiento y por lo tanto haya generado más éxito profesional en su vida laboral, factor que contribuye a una posible afectación psicológica al trabajador.

Las últimas dos características que destacamos son la preparación y el aprendizaje, así como el ambiente de trabajo, de las cuales destacamos como factores de riesgo psicosocial la poca preparación que puede tener el trabajador para situaciones de mayor complejidad y aunado a esto la falta de conocimientos para poder ejercitar con éxito éstas. Asimismo el ambiente laboral es una situación que de igual forma es una realidad para la afectación mental de un trabajador, factores que pueden ser contaminación auditiva, así como el poco mantenimiento a las herramientas y lugares de trabajo, sin embargo aquí podemos comentar desde nuestra perspectiva que el ambiente de trabajo también es generado por el poco compañerismo entre los trabajadores se generan situaciones de violencia laboral y acoso, factores que ya hemos desglosado y dejado en claro que son de grave afectación para la estabilidad y salud del empleado.

Contemplado lo anterior el mismo autor Llaneza Álvarez da su análisis respecto a estos riesgos psicosociales en el trabajo, respecto a seis consideraciones:

“Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo puestos en evidencia por la literatura científica pueden agruparse en torno a seis ejes. Son los relativos a la intensidad del trabajo y al tiempo de trabajo, a las exigencias emocionales, a una autonomía insuficiente, a la mala calidad de las relaciones sociales en el trabajo, a los conflictos de valores y a la inseguridad de la situación de trabajo.



Las *exigencias del trabajo* están relacionadas con la intensidad y la complejidad y dependen de las restricciones de ritmo, de la existencia de objetivos poco realistas o imprecisos, de las exigencias de polivalencia, de las responsabilidades, de eventuales instrucciones contradictorias, de las interrupciones por las actividades no preparadas y de la exigencia de competencias elevadas. El tiempo de trabajo influye sobre la salud y el bienestar por su duración y su organización.

Las *exigencias emocionales* se dan en los trabajos con personas (clientes, pacientes, etc.) y están vinculadas con la necesidad de controlar y adaptar las propias emociones, especialmente para ocultárselas a las personas con las que se interactúa en el trabajo. Tener que esconder las emociones o el miedo también es exigente.

La *autonomía* en el trabajo designa la posibilidad para el trabajador de ser protagonista en su trabajo teniendo un grado de control sobre algunos aspectos del mismo, en su participación en la producción de riqueza y en la conducción de su vida

profesional. Incluye no sólo los márgenes de maniobra, sino también la participación en las decisiones así como la utilización y el desarrollo de las competencias.

La noción de autonomía comprende la idea de desarrollarse en el trabajo y obtener placer de él.

Las *relaciones sociales* en el trabajo están vinculadas con la cooperación y el reconocimiento del trabajo son las relaciones con los colegas, así como las que se dan con los mandos, y con los clientes externos. Estas relaciones sociales deben examinarse vinculadas con los conceptos de integración (en el sentido sociológico), de justicia y de reconocimiento. Las relaciones sociales a tener en cuenta comprenden las establecidas con los colegas y con la jerarquía, la remuneración, las perspectivas de carrera, la adecuación de la tarea a la persona, los procedimientos de evaluación del trabajo, la atención prestada al bienestar de los trabajadores.

El *conflicto de valores* se refiere al estado de malestar que siente el trabajador cuando se le pide que actúe por exigencia de la naturaleza del trabajo, del tiempo o de los medios disponibles de forma contraria con sus normas profesionales, sociales, o subjetivas. La obligación de trabajar de una manera que choca con la conciencia profesional puede ser perjudicial para salud mental. Algunas situaciones de trabajo dan lugar a conflictos éticos entre las exigencias del trabajo y valores personales o profesionales.

La *inseguridad de la situación laboral* comprende la inseguridad socioeconómica y el riesgo de cambio no controlado de la tarea y de las condiciones de trabajo. La primera puede provenir del riesgo de perder el empleo, de la reducción del salario o del no beneficiarse con un desarrollo normal de carrera. Condiciones de trabajo no sostenibles, entendidas trabajar bastante tiempo en condiciones similares, también pueden generar inseguridad. Estos temores pueden estar motivados por la experiencia de cambios continuos o incomprensibles. Todos estos riesgos existen tanto para los trabajadores asalariados como para los trabajadores no asalariados aunque asuman formas diferentes.”¹¹²

Destacamos estos seis factores que dan origen a los riesgos psicosociales analizados por el autor, ya que menciona situaciones prácticas que suceden día a día en

¹¹² LLANEZA ÁLVAREZ, F. Javier, *op. cit.*, p.p.73, 74 y 75.

las fuentes de trabajo, esto sin importar el objeto al que se dediquen estas; define como primer punto las exigencias de trabajo, las cuales van aunadas más que a la carga de trabajo, a la falta de formalidad en cuanto a las órdenes que pueden ser dadas por el patrón y la ambigüedad de las mismas; como segundo punto contempla las exigencias emocionales, de las cuales básicamente contempla que estas tienen que ser ocultadas por los trabajadores que las llegan a presentar, esto por profesionalismo muchas veces y por entender que están situados en una postura en la que por el trabajo no pueden externar sus emociones; tercer riesgo es lo que nos denomina el autor como autonomía en el trabajo, este factor en particular consideramos que más que una afectación al trabajador se puede colocar muchas veces como un beneficio al mismo, ya que básicamente dice que es la autonomía que muchos patrones les dan a los trabajadores sobre la toma de decisiones y esto le produce mayor placer al trabajador, es decir que en este factor el patrón no se encuentra siempre supervisando las actividades que el trabajador realice, sin embargo esto le contempla mayor responsabilidad al mismo y por ende puede llegar a ocasionar mayor estrés por situarlo en una postura en la que es clave su toma de decisiones; el cuarto factor mencionado, son las relaciones de carácter social, la cual ya habíamos hecho una pequeña mención en el cuadro analizado por el autor Caicoya, ya que estas básicamente comprenden todas aquellas relaciones interpersonales que se lleven a cabo con los compañeros de trabajo y cómo estas pueden otorgar un beneficio o bien un perjuicio al trabajador, dependiendo de cómo sea esta, ya sea buena o mala, en muchas ocasiones la afectación psicológica al trabajador es cuando por obvedad, no hay ninguna buena relación con colegas o bien con los mismos patrones o personas que tienen categorías de altos mandos; el conflicto de valores es el quinto factor, el cual básicamente define que puede afectar la salud mental del empleado, al momento de que se le pida por una orden directa de su superior que ejecute labores de las cuales no está el mismo trabajador del todo de acuerdo, ya que empata muchas veces con su propia manera de trabajar o bien con sus principios y valores.

El último de estos factores a analizar es el que contempla la inseguridad en la que puede llegar a estar la situación laboral del trabajador, de la cual coincidimos con el análisis planteado por el autor Caicoya sobre el estatus laboral y desarrollo profesional, ya que ambas ideologías plantean que el trabajador puede generarse estrés debido a la ambigüedad en la que se contempla en un puesto, esto con los factores mencionados

respecto al miedo de perder el empleo, la reducción de sueldo que aunque constitucionalmente en nuestro sistema de derecho está prohibida salvo ciertas excepciones, esta sí se llega a efectuar en los centros de trabajo y también se contempla la posible idea del trabajador al no tener un plan de carrera en su trabajo o bien al nulo crecimiento profesional dentro del mismo.

Realizamos nuestra propia adición con otro factor no establecido como tal por el autor y siendo este, las relaciones interpersonales del trabajador, es decir en lo que respecta al ambiente de trabajo desde el ámbito social, ya que a pesar de que el autor contempla las relaciones sociales con colegas y con clientes, sin embargo, lo pormenorizamos desde el ámbito laboral, particularmente, las relaciones entre trabajadores, la manera en la que se pueden relacionar y de esta forma convivir de buena manera en las fuentes de trabajo, así como las relaciones de amistad y sentimentales que pudieren tener en los centros de trabajo, situación que a pesar de que en muchos centros de trabajo no está permitida, sabemos que sucede y en la gran mayoría de las veces, de éstas relaciones dependen muchos otros factores psicosociales para que los trabajadores se desenvuelvan en un entorno laboral favorable, por decir algunos ejemplos, si los trabajadores tienen buena relación con sus compañeros, es más probable que acudan a su fuente laboral con una actitud más positiva, con mayor entusiasmo e inclusive en lo que respecta al trabajo sean más propensos a colaborar en equipo, sin embargo estimamos que este factor de relaciones interpersonales entre los trabajadores también puede llegar a afectar a los mismos si estas no se llevan de la manera adecuada y sobre todo que tiene que existir una separación de estas con lo que conlleva a las labores, toda vez que si existe una relación interpersonal entre dos trabajadores ya sea de amistad o sentimental y esta por alguna razón termina o no sale de manera favorable y sana para ambas personas, puede originar una afectación al tema laboral, sobre todo cuando este tipo de relaciones se suscita entre trabajadores y patrones, justamente por esto es que muchas empresas y centros de trabajo prohíben este tipo de relaciones, pero sin duda consideramos que este es un factor de riesgo psicosocial muy común y no debería de pasar desapercibido en el contenido de la Norma.

3. Estudio de campo y análisis sobre la aplicabilidad de la NOM-035-STPS-2018 en los centros de trabajo, postura de patrones y trabajadores

Como punto final de nuestro trabajo de investigación realizamos un pequeño estudio acerca de esta NOM-035 en la actualidad, en el que a través del mismo desglosaremos si los patrones y trabajadores tienen primeramente conocimiento de la existencia de esta normatividad, así como cuál es su postura sobre a qué parte del sector laboral beneficia más, también para conocer si esta Norma se está implementando en los centros de trabajo y dependiendo de esto saber si las fuentes laborales están realizando las actividades suficientes para la prevención de estos riesgos, así como la postura de cada trabajador y patrón de cómo consideran que esta norma beneficia a los centros de trabajo.

Para abundar en la encuesta realizada, se estudió la metodología de las encuestas en general y consideramos necesario elaborar nuestras preguntas acorde a las características mencionadas por el siguiente autor, esto tomando en consideración que la metodología que realizamos para la encuesta fue a través de medios electrónicos en una plataforma de Google especializada en encuestas llamada "Formularios" y la difusión de la misma para su contestación fue a través de redes sociales, por lo anterior hacemos mención a las siguientes características:

"a) Variedad flexibilidad de aplicaciones. La encuesta ha demostrado ser útil en una gran variedad de campos y aplicaciones. La mercadotecnia, la comunicación, las organizaciones, la política, la salud y la demografía utilizan con éxito esta metodología, lo mismo que las universidades y los centros de investigación académica. En los diversos campos donde se usa la encuesta, también se le utiliza en una gran variedad de aplicaciones, que van desde el nivel estratégico, hasta el más táctico.

b) Comparabilidad. El protocolo de la encuesta, por naturaleza sistemático, permite contrastar y comparar los resultados de manera directa y objetiva entre áreas, países y aplicaciones.

c) Desarrollo tecnológico. Si bien los principios de la encuesta siguen siendo los mismos, en los últimos años hemos observado grandes desarrollos tecnológicos. Los sistemas de levantamiento, codificación, captura, validación, procesamiento y

presentación de la información se han modificado significativamente e impactado a los destinatarios de la información.

d) Oportunidad. Debido al enorme incremento en el conocimiento de las encuestas, lo mismo que al desarrollo tecnológico y de infraestructuras de investigación por encuesta, los estudios realizados con esta técnica permiten ofrecer resultados con gran velocidad.

e) Comprensión. La significativa difusión de la técnica ha permitido que los usuarios puedan comprender con facilidad el método de trabajo y las implicaciones de los procedimientos y resultados

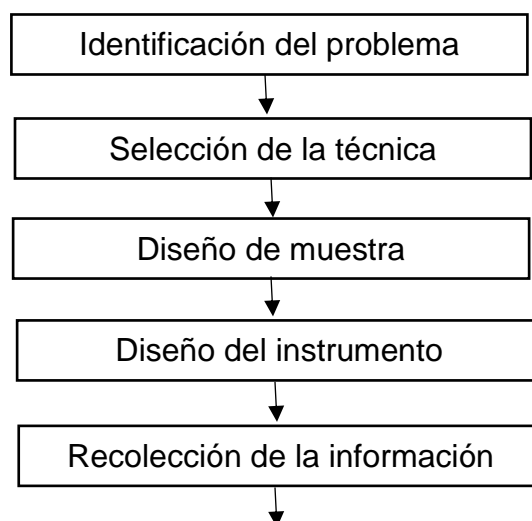
f) Precisión. La naturaleza de la técnica permite conocer el nivel de precisión de los resultados y, por lo tanto, el riesgo implícito en las decisiones que se tomarán con base en esos resultados.

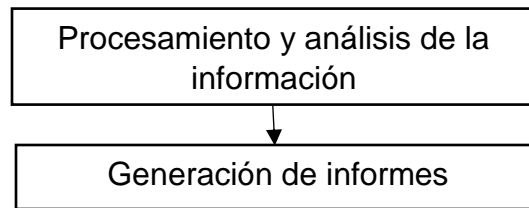
g) Costo/Eficiencia. El avance en el conocimiento y en el desarrollo tecnológico, a la par con la experiencia en la delimitación de problemas de investigación, han permitido a la encuesta proporcionar resultados con un alto índice de costo/eficiencia.

h) Experiencia profesional organizada. La gran demanda de la encuesta ha permitido generar una oferta amplia y sólida, con enorme experiencia profesional.

Este texto tiene como propósito contribuir al conocimiento y difusión de la técnica. De manera sintética se exponen las etapas contempladas en una encuesta. Estas etapas se presentan en el siguiente diagrama:

Etapas





"113

Acorde a lo señalado por el autor las encuestas son métodos muy útiles para obtener información sobre un tema en específico en distintas circunstancias y derivado de las preguntas y su comparación podemos realizar un análisis sobre el tema del que se trate la encuestas y justamente como el actor menciona actualmente se pueden utilizar distintos métodos para obtener la información deseada, tal como ya mencionamos que se utilizarán a través de internet y redes sociales y de esta manera obtener los resultados deseados.

Para la elaboración de las preguntas tomamos en cuenta lo mencionado en el tabulador señalado por el autor, identificamos la problemática se centra en las fuentes de trabajo tanto para personas que fueran trabajadores o patrones y si estos mismos tienen conocimiento de la NOM-035, en caso afirmativo y dependiendo de la categoría a la que se tenga si esta norma es aplicada o bien si a los trabajadores y patrones les es de interés aplicarla, o bien su perspectiva sobre la misma. Para la selección de la técnica y acorde a la identificación del problema mencionado, elaboramos siete preguntas, las cuales desde nuestro punto de vista van de lo general a lo particular y sobre estas respuestas graficar las mismas y poder analizar cuáles son las respuestas más comunes y llegar a una conclusión sobre cada una de las mismas. Respecto a los diseños de muestra y de instrumentos elaboramos las preguntas sin realizar modificaciones de las mismas, los tres puntos posteriores, nacen después de la encuesta, en la que se recolecta la información de las respuestas obtenidas, para dar análisis a las mismas y llegar a una conclusión en común, que es el resultado deseado y que esperamos obtener al realizar estas encuestas. Dicho cuestionario fue generado y respondido por 59 personas en total

¹¹³ GALINDO CACERES, Luis Jesús (coord.), *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*, Logman. México, 1998, p.p. 34 y 35.

y cuenta con ocho preguntas, de las cuales dos son preguntas de respuesta abierta y seis son preguntas que nos arrojarán respuestas en sentido afirmativo o negativo.

1. ¿Cuál es la categoría o trabajo que desempeñas? (Obtuvimos 53 respuestas de las 59, 6 personas prefirieron no decir su puesto ni a qué se dedicaban, señalamos los puestos gerenciales en negritas)

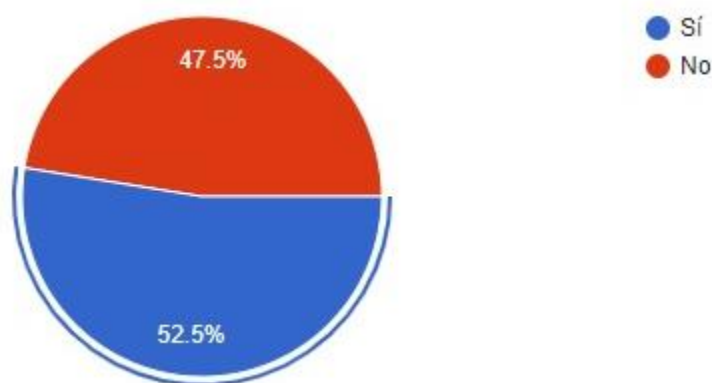
1. Abogado Jr.
2. Maestra
- 3. Jefa De Área**
4. Ventas
5. Estudiante
- 6. Fundador Empresarial**
7. Auxiliar
8. Empleada
9. Customer Service Advocate
10. Senior
11. Reclutadora
12. Abogada Jr.
13. Coordinador Comunicación,
Cultura Y Diseño
14. Ingeniero De Sistema
15. Abogada Jr.
16. Analista De Procesos
17. Analista De Redes
18. Analista Legal
19. Pasante
20. Pasante De Abogado
21. Programador Senior Net
22. Analista
23. Diseñador Gráfico
24. Arquitecto

25. Jefe
26. Controlador Logístico
27. Docente
28. Coordinador
29. Director General
30. Compras
31. Jefe De Personal De Recursos Humanos.
32. Subdirector De Recuperación Legal
33. Trabajador
34. Software Developer
35. Abogada Analista
36. Ingeniero
37. Líder De Aseguramiento De Calidad
38. Director General
39. Operativo
40. Secretario
41. Jefe De Área
42. Promoción
43. Líder Back-End
44. Patrón
45. Api Developer
46. Químico Analista
47. Coordinador De Beneficios
48. Especialista De Consultoría
49. Cxc
50. Chófer
51. Abogado
52. Gerente De Talento
53. Abogado Junior De Cobranza

De esta primera pregunta podemos desglosar que de las 59 personas encuestadas, solo 53 decidieron decir a qué se dedican o bien qué puesto tienen y de las mismas respuestas se desglosa que 11 personas que señalamos en negritas, se encuentran en postura de patrones, jefes o con puestos directivos de los cuales se tiene personal a su cargo, las otras 42 personas que respondieron esta pregunta se encuentran la mayoría en posiciones de subordinación respecto a sus empleos, sin embargo en respuestas posteriores encontraremos que también estas tienen personal a su cargo.

A partir de la metodología que mencionamos, pensamos que esta es la primera pregunta a generar, toda vez que de la misma podremos conocer si las personas que dieron respuesta a la encuesta se ubican en el sector que nos interesa, es decir únicamente trabajadores y patrones en donde exista una subordinación y dependencia económica, toda vez que la norma que estudiamos va dirigida principalmente a este sector laboral, por lo mismo deducimos que las 6 personas que no decidieron comentar su puesto puede de sectores en los que prestan sus servicios profesionales fuera de una relación laboral o bien personas emprendedoras que puedan pagar a las personas que colaboren con ellos desde un ámbito de servicios profesionales.

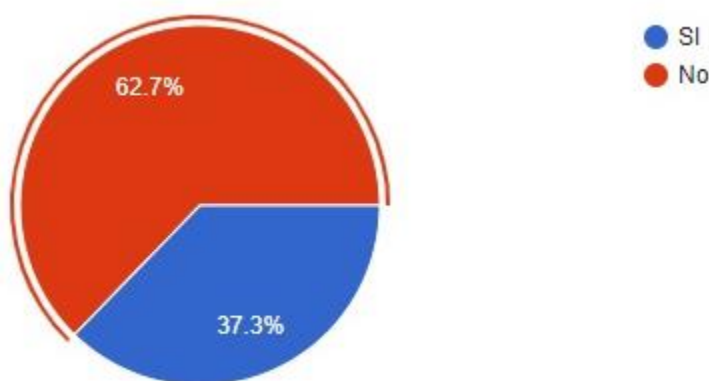
2. ¿Tienes personal a tu cargo?



Justamente lo comentado de la primera pregunta, coincide que de las 59 respuestas obtenidas el mayor número de personas a pesar de que en su categoría no se conceptualice que tienen puestos de patrones o trabajadores de confianza, cuentan con personal a su cargo, con un porcentaje de 52.5% que sí y 47.5% que no. Por lo que

de este porcentaje podemos concluir que de la mayoría de la gente que dio respuesta esta encuesta se encuentran en puestos en donde tienen la obligación de promover un correcto entorno organizacional, así como de vigilar que los factores de riesgo psicosocial sean efectuados lo menos posible, por lo que deducimos que a pesar de que la norma refiere que es obligación del patrón y de la Secretaría competente su aplicación y vigilancia, consideramos que también debería de ser obligación de su seguimiento a aquellos trabajadores de confianza que tienen puestos de coordinación o supervisión y a su vez informar a sus jefes directos si alguna persona que tengan a su cargo padezca algún factor de riesgo psicosocial y darle la atención que la misma norma contempla por medio de sus programas, esto ya que muchas veces los mismos patrones, o trabajadores de confianza con puestos de dirección y gerencia, como ya hemos repetido, no dan la importancia que se debería, muchas veces por la carga de trabajo o por tener actividades que consideran de mayor importancia para el cumplimiento del objeto social de la empresa o centro de trabajo, por lo que justamente de esto consideramos que debe de haber un seguimiento tanto de patrones como de trabajadores, sin importar que estos últimos tengan personal a su cargo o no.

3. ¿Conoces de que habla la NOM-035-STPS-2018? (Se dio una breve explicación de la misma, en caso de desconocimiento)

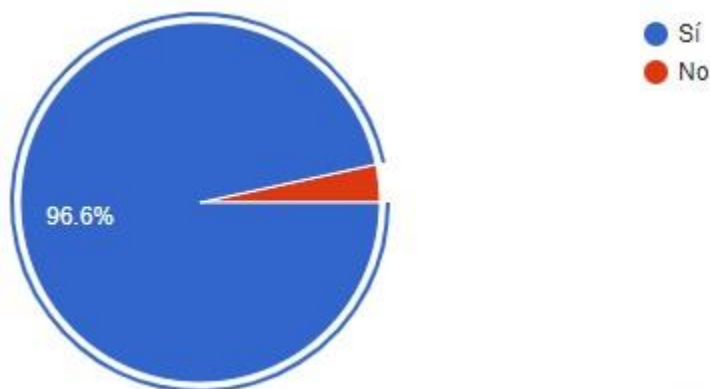


Esta, consideramos que es una pregunta clave para demostrar uno de los puntos primordiales que hemos analizado a lo largo de nuestro trabajo de investigación, el cual viene siendo el desconocimiento, poca información y difusión que se tiene de la norma , esto a pesar de que como ya analizamos en la pregunta anterior, de las personas que participaron en nuestra encuesta, son más aquellas que tienen personal a su cargo que

las que no y sin embargo se desconocía la existencia de la norma hasta el momento de realizar la encuesta, el 62.7% la desconoce y solamente el 37.3% conoce de ella, sin embargo de nuestra pregunta número 8 y acorde a sus respuestas de carácter abierto, las cuales mencionaremos más adelante, podremos percatarnos que de este poco porcentaje que conoce la NOM, conoce lo básico o únicamente la existencia de la misma y no conoce el contenido y aplicación a través de sus cuestionarios y programas; mecanismos que son los primordiales y que deberían de conocerse por sector tanto de trabajador como de patrón.

Por lo anteriormente cuestionado, podemos comprobar sin duda alguna que el desconocimiento de la norma por ambos sectores laborales se sitúa como el problema primordial para que la mencionada normatividad no sea aplicada como debería de, por lo que esta problemática de desconocimiento y poca difusión es aquella que debe de ser atacada y resuelta en primera instancia por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, esto a través de la correcta difusión y concientizar a los centros de trabajo su obligatoriedad para que su aplicación y así darle la fuerza jurídica deseada.

4. ¿Consideras que es necesario implementar esta norma en los centros de trabajo?

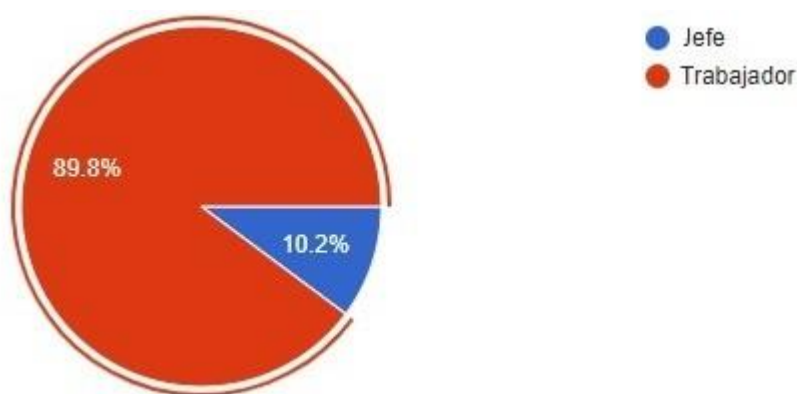


Con un 96.6% respondiendo de forma afirmativa sobre un 3.4% de manera negativa, podemos concluir que tanto el sector patronal, como el sector trabajador sí consideran que esta norma debe de ser implementada y llevada a cabo en los centros de trabajo de forma obligatoria, por lo que se entiende que la misma debería de ser considerada con mayor formalidad de la que se le da, ya que es casi nulo que los centros de trabajo tomen en cuenta la salud emocional y psicológica de los trabajadores a causa del ejercicio de sus funciones en el trabajo, problemas personales, o bien cualquier otro

factor de riesgo que podamos contemplar en sus más graves casos como de vida o muerte y de no ser estos identificados y atendidos a tiempo por los trabajadores y patronos que los detecten podríamos tener consecuencias de salud física y emocional de gravedad y en peor de los casos la muerte.

Otra idea a destacar sobre el resultado de esta interrogante es que de alguna manera es de esperarse la respuesta en sentido afirmativo sobre la preferencia de aplicación de la norma, esto partiendo desde la premisa que la mayoría de los trabajadores y patronos nos encontramos con situaciones de estrés día a día durante el ejercicio de funciones en nuestros empleos, por lo que es casi lógico esperar que cualquier persona que se situó en este supuesto pretende y prefiere buscar una solución al surgir estos factores de riesgo durante nuestras labores diarias, tanto como trabajadores, como patronos.

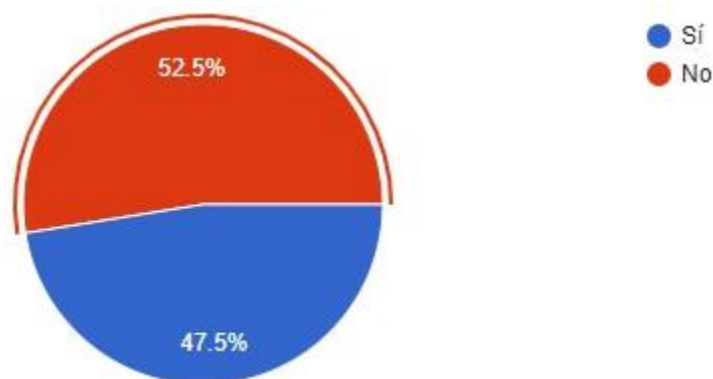
5. ¿Consideras que esta Norma beneficia al Jefe o al Trabajador?



Esta es otra pregunta que consideramos clave para entender el análisis jurídico de la Norma 035, toda vez que al existir una diferencia abismal entre respuestas con el 89.8% contestando que esta NOM-035 beneficia al trabajador y solo un 10.2% de las personas encuestadas consideran que beneficia al patrón, concluimos que esta NOM-035 surge con la finalidad de abarcar mayor regulación en lo que respecta a los derechos laborales de los trabajadores, ya que busca regular los factores que dan origen en las fuentes de trabajo, a la afectación de la salud emocional y psicológica del trabajador y recordando todo nuestro análisis tanto de antecedentes como del marco jurídico de la misma norma, el derecho laboral siempre basa su surgimiento en la promoción y evolución respecto a los derechos de los derechos de los trabajadores.

No obstante de lo anterior, no resulta irracional pensar que esta normatividad también puede beneficiar y sobre todo ayudar a los patrones, estos desde el entendido en que el patrón también puede llegar a sufrir estos riesgos durante el ejercicio de sus funciones, aunado a esto se encuentra en la situación que cualquier trabajador y por ende puede ser una causa para que el mismo patrón pueda aplicar y difundir la norma con sus subordinados.

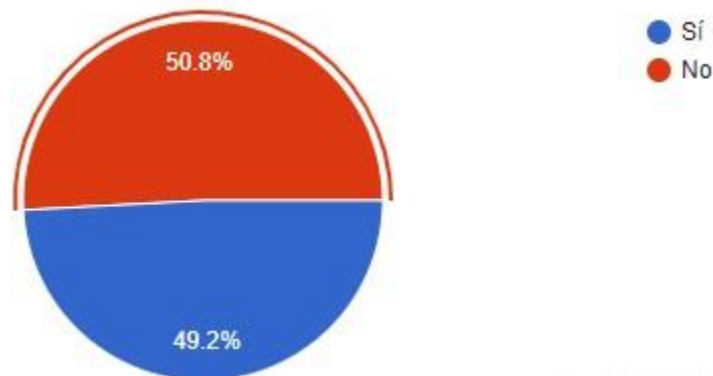
6. ¿En tu centro de trabajo se está implementando esta norma?



La elaboración de esta pregunta fue basada en el concepto de aplicabilidad en las fuentes de trabajo, ya que el estudio contempla que existe un mayor porcentaje de trabajadores y patrones que no implementan en sus lugares de trabajo la NOM-035 teniendo un mayor porcentaje de respuestas negativas con un 52.5% que no se aplica la normatividad en los centros de trabajo y sin embargo la diferencia de respuestas no es tan abismal ya que el 42.5% responde que sí se implementa, sin embargo persiste la negativa en la poca aplicabilidad de la norma en los centros de trabajo, por lo que concluimos que esta norma a pesar de contemplar factores de suma importancia para el sector laboral son más los centros de trabajo que no la aplican que los que sí lo hacen y situación que va de la mano con la problemática primordial, toda vez que la falta de difusión de esta norma tiene como consecuencia la nula aplicación de la misma y por ende la falta de interés en su contenido por parte de patrones y trabajadores y una vez ubicado este problema, repetimos que la STPS es quien debería de tomar más acción respecto a la obligatoriedad de aplicación de la norma, así mismo la LFT, debería de contemplar sanciones y consecuencias en caso de que esta norma no sea llevada a cabo de la manera que la Secretaría obliga a los centros de trabajo, idea que consideramos

necesaria si realmente la norma es o será de utilidad para aquellas empresas y patrones que la apliquen.

7. ¿Consideras que las actividades que está realizando tu centro de trabajo son suficientes para prevenir riesgos (riesgo psicosocial y violencia laboral)?



Con esta respuesta nuevamente llegamos a la conclusión de que la aplicabilidad de los centros laborales es mucho menor de lo que se debería así como que hay desinformación y desinterés por parte de las fuentes de trabajo en buscar la prevención de estos riesgos de salud en sus empleados, ya que de la encuesta solo un 49.2% de los centros de trabajo están buscando implementar la NOM-035 para prevenir los riesgos psicosociales, mientras que el 50.8% no está haciendo nada para la información y promoción de la misma en sus empresas o negocios, esto partiendo de la idea que la violencia laboral es real y es un hecho que se suscita todos los días en nuestro país y a pesar de saber que existe se toma muy poca acción para prevenir y castigar a aquellos trabajadores y patrones que la promuevan, particularmente con esta premisa, al racismo, mobbing, o en sus casos más extremos al acoso laboral, que a pesar que ya fue analizado desde distintos ámbitos, no se toman cartas sobre el asunto, toda vez que las autoridades competentes no sancionan realmente como se debería.

8. ¿Cómo consideras que esta norma ayuda a tu centro de trabajo? (Respuesta abierta de las cuales solo obtuvimos 55)

1. Considero que puede beneficiar a los trabajadores más que nada, porque las jornadas en muchos centros de trabajo son excesivas y justamente es lo que genera estrés laboral.

2. Ayuda a evitar el mal ambiente laboral o ayudaría a evitar un ambiente de tensión, a que el personal tengan mayor productividad, que no haya violencia y que haya buena relación y más compromiso

3. Previene los contagios, disminuye el ausentismo laboral y desgaste laboral.

4. Ayuda a tener un mejor ambiente de trabajo.

5. En mejorar las condiciones, reglas y equipos disponibles para la prevención y ejercer de forma adecuada nuestra labor.

6. Evitar el estrés laboral y poder conservar un buen ambiente laboral.

7. Identificando áreas de oportunidad para que los trabajadores puedan desarrollar mejor sus actividades.

8. Creo que existiría un ambiente laboral más tranquilo porque los trabajadores sabrían que en el lugar donde está se preocupa por su crecimiento tanto dentro de la empresa como personal.

9. Abriendo oportunidades para más gente.

10. Ayuda a los trabajadores a controlar las situaciones de estrés que pudieran afectar su bienestar

11. Las personas al tener menos factores de estrés y un clima laboral sano los ayuda a desempeñarse mejor.

12. Existiría un entorno más saludable mentalmente y con respeto y valores entre los compañeros.

13. Ayudaría si la gente supiera de su existencia y que no solamente se refiere al estrés, sino a la cultura de la explotación o auto explotación, a la machista, a la clasista, creo que hay sectores que no están preparados para este cambio, porque los mismos colaboradores podrían exigir cosas que no tienen que ver, por ejemplo sindicatos. también hay jefes que prefieren no divulgar esta información porque tampoco les interesa el colaborador y la familia que está detrás.

14. Ayuda a que se mantenga un ambiente de trabajo más seguro.

15. Implementaría salud mental a todos los trabajadores y valores para una buena convivencia.

16. Va a ser un lugar más respetuoso y ameno para las personas.

17. Para establecer un ambiente de trabajo sano.

18. Es un mínimo.

19. Al mejorar las condiciones de los trabajadores, el centro de trabajo también se beneficia, así como los clientes.

20. Un mejor desempeño laboral, así como un mejor entorno social para todos los integrantes de la empresa.

21. Al reducir los riesgos incentiva la productividad.

22. En mejores condiciones para los trabajadores.

23. Al momento de identificar las áreas de oportunidades tanto para trabajadores como para patrones, y trabajando en ellas se logra un mejor desempeño laboral y un incremento en la eficiencia para todas las partes involucradas.

24. Al crear un equilibrio en el bienestar de los trabajadores como individuos, fomenta la adecuada relación laboral entre ellos, al mismo tiempo que se procuran entre sí.

25. Como lo indica la norma, previene, prepara y ve por el bienestar y rendimiento de sus trabajadores.

26. Prevenir situaciones que afecten a los trabajadores.

27. En la prevención de riesgos.

28. Reducir el estrés de los trabajadores impacta directamente en el rendimiento de estos, y a la larga en el crecimiento de la empresa.

29. Convivencia sana entre autoridades y trabajadores.

30. Al mejor desempeño del personal e identificar trabajadores o trabajadoras que no están creciendo y/o aportando desarrollo en la compañía.

31. Un personal que se siente más a gusto en su trabajo, trabaja mejor y es más comprometido con el mismo, ayudando a su productividad y desempeño. Lo cual beneficia a ambas partes.

32. Son más empáticos con el trabajador

33. La salud mental de los trabajadores es indispensable para garantizar su función y desempeño óptimo como obreros. Debe ser vista como una inversión en nivel de mantenimiento y chequeo general de los medios de producción que a la larga desarrollarán su trabajo con una mejor actitud y disposición siendo que existe una relación bilateral mayormente complementaria entre patrón y empleado.

34. Reducción de estrés laboral, mejorando la producción generalizada de trabajadores, especialmente a los trabajadores del cognitariado.

35. Viendo a la salud mental como un riesgo laboral, no sólo algún accidente físico.

36. Haciéndola efectiva y no solo conociéndola.

37. Teniendo una salud física y mental apropiada para el buen resultado de un trabajo.

38. Mediante la implementación de la NOM-035 ayudaría a que los trabajadores tuvieran una cantidad de trabajo equitativa lo cual evitaría conflictos laborales entre los compañeros, como un índice elevado de rotación y un mal desempeño debido a la desigualdad laboral o al estrés que podría ocasionar la carga de trabajo excesiva.

39. Se fomentaría el respeto ajeno.

40. A prevenir los riesgos psicosociales que se puedan derivar dentro y fuera de los centros de trabajo con los que cuenta la empresa.

41. Para tener mejores áreas de oportunidad.

42. Productividad y eficiencia en las labores.

43. Ayuda en identificar las principales áreas de oportunidad que pueden ser resueltas en los centros de trabajo para mejorar.

44. Ayuda a que estemos en un buen entorno laboral.

45. Ayuda a sentirnos parte de lo que hacemos y al despertar ese sentimiento de integración buscas siempre la mejora de lo que haces.

46. Pues es una propuesta muy buena, que te ayuda a poder tener un mejor ambiente laboral para el trabajador.

47. Ayuda en la salud e integridad de los miembros de un trabajo

48. Ayuda a prevenir y reducir riesgos de trabajo especialmente los problemas mentales causados por estrés

49. Creando un entorno laboral mentalmente sano.

50. Mejor ambiente laboral, identificando áreas destacadas, pasión por lo que hacemos.

51. Asegurando un entorno organizacional sano.

52. Disminución de accidentes.

53. Inexistente.

54. Mejora productividad y mejor calidad de vida de todo el personal

55. Ayudaría a que la relación entre el jefe y empleado mejore, que se facilite la convivencia y que el empleado sea más eficiente.

De las 55 respuestas obtenidas la gran mayoría de ellas son encaminadas a que la norma beneficia al trabajador en el aspecto de la regulación del estrés laboral, de la regulación a las jornadas excesivas, el mal ambiente, así como en mejorar todas y cada una de las condiciones en las cuales el trabajador se envuelve día a día.

En la respuesta número 3 es destacable que se hizo mención a que la norma beneficia para prevenir el ausentismo laboral, lo cual consideramos que es cierto, ya que si disminuyen los factores que regulen el estrés, es más propenso a que el empleado acuda de manera puntual a su trabajo y con una actitud de mayor positividad.

Destacamos las número 7 y 23, ya que dice que la norma ayuda a identificar áreas de oportunidad para los trabajadores, esto lo situamos desde el aspecto psicológico del trabajador, toda vez que estos riesgos pueden ser los causantes de las principales áreas de oportunidad del empleado, por lo que este puede trabajar en estas mismas y obtener una mejora en sus resultados laborales.

No dejamos desapercibida la respuesta 13 que menciona que la norma ayudaría si ésta realmente funcionara como debe de ser y de ser así ayudaría a prevenir distintos factores que sabemos que pasan día con día en los centros de trabajo, sin embargo lo más interesante de esta opinión es que menciona que hay sectores que no están preparados para la aplicación de esta norma y que hay muchos patrones que les conviene no informar a sus trabajadores, esto por el bajo interés que se tiene sobre la salud emocional y psicológica del trabajador.

Destacamos la respuesta 33 en donde menciona que la salud del empleado es básica para que este pueda ejercer su función de manera correcta aunado a esto, debería de contemplarse como una inversión en donde existiría mayor entendimiento entre trabajadores y patrones.

Solamente las respuestas número 18 y 33 contemplan un sentido negativo a lo que beneficia esta norma, planteando que ayuda muy poco a un centro de trabajo o bien que el beneficio es inexistente al mismo, esto por la clara falta de aplicabilidad e información de la misma a los centros de trabajo, pero sobre todo consideramos que las respuestas negativas están basadas en la falta de formalidad que existe en nuestro país respecto a este tipo de temas, la mayoría de las empresas y patrones únicamente están enfocadas a su objeto social o a la actividad que realicen, como bien dicen en la otra gran mayoría de respuestas, lo que se busca y se desea es que haya una mayor difusión e interés en la salud del empleado, factor que sabemos que es el más importante para cualquier trabajador o persona y sin buena salud tanto física como emocional, no se puede generar o producir ninguna actividad que cualquier trabajador realice, es por eso

que como se comentó, la norma debería de verse como una inversión para el crecimiento de las empresas o bien también para el beneficio de los patrones, esto bajo la idea de que lo más importante para cualquier centro de trabajo, empresa o negocio, son sus empleados, si estos no se encuentran en un buen ambiente, con buena salud física, mental y emocional, básicamente no tendremos ningún beneficio. Los trabajadores son primero.

Cerramos nuestro estudio de campo y capitulado de nuestro trabajo de investigación con las respuestas y postura de 55 personas que plasmaron su opinión respecto a cómo esta norma beneficia o beneficiaría a los centros de trabajo si esta fuera aplicable de la manera en la que realmente se propone y podemos concluir que respecto a la postura de ambos sectores, el 99% de estas respuestas contemplan una opinión en favor a la aplicación de la NOM-035, ya que todas las personas al menos una vez, hemos encontrado en situaciones de estrés, hostigamiento, acoso y violencia dentro de nuestros centros de trabajo, situación que para cualquier persona, independientemente de la categoría que tenga es un factor que afecta a la salud tanto emocional como psicológica e inclusive estos mismos factores de riesgo pueden llegar a provocarnos alguna afectación más grave a nuestro organismo, todo esto depende de cada persona y de cómo maneje este tipo de riesgos, sin embargo, si se acatara con la formalidad propuesta, lo dispuesto en esta NOM-035 se podría prevenir y mejorar este tipo de situaciones que vivimos los trabajadores todos los días.

CONCLUSIONES

1.- Derivado de todo lo analizado y estudiado podemos concluir que existen suficientes antecedentes y disposiciones legales que le dan a la Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018, el carácter de obligatoria en cuanto a su aplicación, esto a pesar del problema de la constitucionalidad de las NOMs que analizamos y del cual nosotros concluimos que éstas sí son constitucionales, por lo tanto, son ordenamientos que deben de cumplirse y ser obedecidos para aquellos gobernados a quienes les aplica.

2.- Sin embargo, de lo estudiado podemos destacar que la NOM-035, funge como una normatividad con poca aplicabilidad en los centros de trabajo, esto derivado a la desinformación y poca formalidad que los mismos patrones tienen con respecto a la misma, así mismo concluimos que la inaplicabilidad al cien por ciento de esta, se debe al poco interés de regulación de los factores de riesgo psicosociales que los patrones, pequeñas y medianas empresas, así como negocios tienen de éstos, es decir, que muy pocos son los centros de trabajo a los que realmente les interesa la salud física, psicológica y emocional de los empleados, ya que en experiencia propia, podemos decir que el verdadero interés de los patrones en las empresas es únicamente generar mayor ingreso, con mano de obra barata y menos empleados. La mayoría de los patrones hoy en día solamente buscan su beneficio y precisamente al contratar menos personal y tener más carga de trabajo dan surgimiento a algunos de los factores de riesgo psicosocial que generan estrés e inestabilidad laboral para los trabajadores.

3.- Otro punto importante que concluimos es que precisamente por esta falta de interés en la salud emocional de los empleados, la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social no se encarga de ejercer sus funciones de vigilancia por medio de inspecciones de trabajo a las fuentes de trabajo para que todas sin excepción lleven los procedimientos necesarios para implementar y generar un entorno organizacional favorable donde no existan situaciones de violencia, acoso y hostigamiento laboral, además de contemplar que en la práctica, los mismos patrones y empleados normalizan este tipo de situaciones, contemplando que el trabajo es así. A su vez la misma falta de participación en los programas que los patrones deberían de implementar para subsanar estos riesgos, es la que provoca que ambos sectores no le den la importancia necesaria.

4.- Desde nuestra perspectiva de lo estudiado y analizado, éstos son los factores principales que en la práctica dan origen a que la NOM-035 no se cumpla al pie de la letra ni se realice la vigilancia adecuada para su aplicación por parte de las autoridades de trabajo, por lo que consideramos que para que la norma no pierda su fuerza jurídica, es necesario establecer ciertos mecanismos jurídicos que obliguen tanto a los trabajadores, como a los patronos e inclusive a la misma autoridad laboral a llevarla a cabo y en caso de no hacerlo se incurra en sanciones de índole administrativa, así como de otra índole dependiendo de qué parte sea la que incumple así como la gravedad de la falta.

5.- Pensamos que en la realidad esta Norma prevé situaciones bastante positivas, sin embargo, dos últimos factores que consideramos influyen a la poca aplicación de la misma en nuestro país, es la educación y la falta de cultura de la información, tanto de los patronos como de los trabajadores, ya que probablemente a pesar de ser un país que tiene un orden jurídico bastante extenso y fuerte, muchos centros de trabajo todavía no se encuentran al tanto de que esta NOM existe y debe ser promovida y aplicada por ambos sectores laborales, por lo que tendrían que existir más fundamentos jurídicos para su aplicación y proteger el factor primordial que busca regular, el cual consideramos que es el más importante para cualquier trabajador y persona, siendo este la salud tanto física como emocional y psicológica.

PROPUESTAS

PROBLEMÁTICA	PROPUESTAS
<p>La desinformación con los patrones y los trabajadores respecto a lo dicho en la NOM 035 y la falta de interés para promoverla de aquellos que sí están conscientes de su existencia y no la aplican.</p> <p>La normalización y poca sanción de los riesgos psicosociales en las fuentes de trabajo</p>	<p>1. Nuestra primera propuesta es reformar el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo en donde se adicione una fracción que obligue al patrón a llevar a cabo los procedimientos establecidos en la NOM-035 con el fin de regular e identificar los factores de riesgo psicosocial en las fuentes de trabajo, esto adicionando un párrafo en la fracción XXXI del mencionado artículo, la cual actualmente contempla lo siguiente:</p> <p>“XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;”¹¹⁴</p> <p>A nuestro criterio, dentro de esta misma fracción se podría adicionar lo siguiente:</p> <p>“Para el cumplimiento de este acuerdo con los trabajadores, el</p>

¹¹⁴ Artículo 132, Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

patrón estará a lo dispuesto por los procedimientos establecidos en la NOM-035-STPS-2018, mismos que serán vigilados directamente por el patrón o por el área que este designe correspondiente, siendo que estos deberán de llevarse a cabo de manera obligatoria y tendrán como fin identificar los factores de riesgo psicosocial y prevenir los mismos en caso de la existencia de estos.”

2. Nuestra segunda propuesta sería adicionar una obligación al artículo 134 y una prohibición al 135 de la misma Ley Federal del Trabajo, en donde se obligue a los trabajadores a llevar a cabo la promoción de la Norma, esto acorde a los procedimientos y programas que la misma Norma contempla y teniendo como fin obligatorio, el conocerla y promover su aplicación para ambos sectores y así promover la falta de discriminación por género, color de piel u orientación sexual, así como la prevención de la violencia, acoso y hostigamiento laboral en los centros de trabajo.

	<p>A nuestro criterio la propuesta de adición podría quedar de la siguiente manera para el artículo 134 después de su última fracción XIII:</p> <p>“XIV. Cumplir con lo establecido por los procedimientos indicados en la NOM-035-STPS-2018, esto para la promoción de un correcto desarrollo organizacional y en caso de detectar alguno de los factores de riesgo psicosocial que contempla dicha norma en sus centros de trabajo, dar informe a su patrón o dependiendo de la gravedad de este, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.”</p> <p>Respecto al artículo 135 que contempla las prohibiciones de los trabajadores, la adición posterior a la fracción XI, de este podría quedar de la siguiente manera:</p> <p>“Realizar cualquier conducta inmoral, de falta de probidad y honradez, acoso laboral, o cualquier otra conducta que sea causante de uno de los factores de riesgos psicosociales previstos en la NOM-035-STPS-2018.”</p>
--	--

3. Nuestra tercera propuesta sería adicionar a la misma NOM-35 un punto y al Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social un artículo que con apoyo en lo establecido en el artículo 541 de la LFT, en donde obliga a la STPS a realizar inspecciones de trabajo a las fuentes laborales; estas deberán de ser al menos dos veces al año, para que se vigile el cumplimiento específico de la NOM-035.

Para la NOM 035 desde nuestra perspectiva podría quedar de la siguiente manera:

“Los patrones y trabajadores deberán de colaborar en conjunto con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando esta realice inspecciones de trabajo para vigilar el cumplimiento de esta norma esto contemplando que dichas inspecciones serán realizadas al menos dos veces al año por la misma Secretaría, esto con el único fin de difundir y promover la correcta aplicación de esta NOM-035-STPS-2018 en los centros de trabajo.

	<p>Respecto al Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, consideramos que se podría adicionar lo siguiente:</p> <p>“Es obligación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, realizar al menos dos veces al año la vigilancia, cumplimiento y fomento de la NOM-035-STPS-2018.</p> <p>En caso de que el patrón o trabajador den informe de la nula aplicación de esta en su centro de trabajo, la Secretaría tendrá como obligación realizar una inspección al centro de trabajo correspondiente con el propósito de regularizar la situación que se informó.”</p> <p>4. Adicionar al artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, una fracción en la que el trabajador pueda dar por rescindida la relación laboral con el mismo patrón sin que medie responsabilidad para el empleado en caso de que este mismo se encuentre en una situación de riesgo psicosocial, siempre y cuando encuadre en lo señalado en la NOM-035.</p>
--	--

	<p>Desde de nuestra perspectiva, podría adicionarse una fracción posterior a la fracción X, la cual podría contemplarse de la siguiente manera:</p> <p>“XI. Si el trabajador sufre algún factor de riesgo psicosocial siempre y cuando este sea por llevar a cabo el ejercicio de sus funciones y el patrón es sabedor de este mismo y este último no lleva a cabo los procedimientos señalados en la NOM-035-STPS-2018 para la regularización de este, sin importar la temporalidad bajo la que se encuentre en la relación laboral, el trabajador podrá dar por rescindida la relación de trabajo.”</p>
--	---

FUENTES DE CONSULTA

Bibliografía

- ❖ BARROSO FIGUEROA, José, *Derecho Internacional del Trabajo*, Porrúa, México, 1987.
- ❖ CANTÓN MOLLER, Miguel, *Introducción al Derecho Internacional del Trabajo*, Pac, México, 1992.
- ❖ CAVAZOS FLORES, Baltasar, *35 Lecciones de Derecho Laboral*, Trillas, México, 1983.
- ❖ CUEVA, Mario de la, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo: Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales*, 22ª ed., Porrúa, México, 2009.
- ❖ CUEVA, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, México, 1966.
- ❖ DÁVALOS MORALES, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 2017, Porrúa, México, 2017.
- ❖ DE BUEN LOZANO, Néstor y Emilio, Morgado Valenzuela, (Coordinadores), *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1997.
- ❖ FOL, OLGUÍN, R. y José Pérez Chávez *Taller de Prácticas Laborales y de Seguridad Social*, 10ª ed., Tax Editores, México, 2014.
- ❖ GALINDO CÁCERES, Luis Jesús (coord.), *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*, Logman. México, 1998.
- ❖ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *Filosofía del Derecho*, Ed. Porrúa, México, 1974.
- ❖ GÓMEZ ARANDA, Rodolfo, *Derecho Laboral I*, Ed. Red Tercer Milenio, México, 2012.
- ❖ GÓMEZ ETXEBERRIA, Genaro, *La medicina del trabajo y la prevención de riesgos laborales*, , Wolters Kluwer, España, 2011
- ❖ KUERT, Willy, International Organization for Standardization, International Organization for Standardization. Central Secretariat “Friendship Among Equals: Recollections from ISO’s first fifty years”, ISO Central Secretariat, Suiza, 1997.
- ❖ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia (coord.), *Derechos Humanos en el Trabajo y la Seguridad Social*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2014.

- ❖ LLANEZA ÁLVAREZ, F. Javier, *Psicología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*, Thompson Reuters, Lex Nova, España, 2016.
- ❖ LUGO GARFÍAS, María Elena, "Acoso Laboral Mobbing", Centro Nacional de Derechos Humanos, México, 2017.
- ❖ NAJERA MARTÍNEZ, Alejandro, *Derecho Laboral*, Unidad de Estudios Superiores de la Paz, México, 2009.
- ❖ NEVES MUJICA, Javier, *Introducción al Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Perú, Ed. Pontificia Universidad Católica de Perú, 2012.
- ❖ PÉREZ, Benito, *Derecho del Trabajo*, Astrea, Argentina, 1983.
- ❖ ROMERO FLORES, Rogelio, *Derecho Laboral Burocrático*, Flores, México, 2017.
- ❖ SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, *Derechos de los Trabajadores*, Ed. INERHM, México, 2017.
- ❖ TENA SUCK Rafael y Hugo Italo Morales, *Derecho Individual del Trabajo*, Sista, México, 2008.
- ❖ TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Sexta ed., Ed. Porrúa, México, 1981.

Diccionarios

- ❖ ALFARO JIMÉNEZ, Víctor, *Glosario de Términos Jurídicos*, Patria, México, 2009.
- ❖ *Diccionario de la Real Academia Española*, <https://dle.rae.es/trabajo>, 2022.
- ❖ CABALLENAS DE TORRES, Guillermo, *Diccionario Jurídico Elemental*, 9ª ed., Ed. Heliasta, Buenos Aires Argentina, 2008.
- ❖ GIOLARDINI, Eduardo y Rodolfo Capón Filas, *Diccionario de derecho social, Derecho del Trabajo y seguridad social. Relaciones colectivas profesionales*, Rubinzal y Culzoni S.C.C. Editores, Argentina, 1991.
- ❖ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, *Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social*, UNAM, México, 1994.

Legislación

- ❖ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, última reforma DOF 28-05-2021 <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

- ❖ Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 01 de abril de 1970, última reforma DOF 28-04-2022, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- ❖ Ley Federal de Metrología y Normalización, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 01 de julio de 1992, última reforma DOF 15-06-2018, https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/lfmn/LFMN_abro.pdf
- ❖ Ley de Infraestructura de la Calidad, nueva ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 01 de julio del 2020, https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LICal_010720.pdf
- ❖ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1976, última reforma DOF 05-04-2022, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOAPF.pdf>
- ❖ Reglamento de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de enero de 1999, última reforma DOF 28-11-2012, https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LFMN.pdf,
- ❖ Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre del 2014, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n152.pdf>
- ❖ Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de julio del 2014, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n145.pdf>
- ❖ NORMA INTERNACIONAL ISO 45001 *Sistemas de administración/gestión en seguridad y salud ocupacional— Requerimientos con guías para uso*, Primera edición 2018-03, p.p. vi de la Introducción y 29 de la Norma. <https://auto-q-consulting.com.mx/Muestra07.ISO45.2020/Norma ISO 45001 2018 espanol.pdf>
- ❖ NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre del 2018, https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- ❖ Lineamientos para la Elaboración y Revisión de los Reglamentos que expida el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, publicados en el Diario Oficial de la

Federación el 11 de octubre del 2019,
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5575209&fecha=11/10/2019

Criterios Jurisprudenciales

- ❖ Registro digital: 242736, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Séptima Época, Volumen 187-192, Quinta Parte, página 67.
- ❖ Tesis: 2a./J. 127/2019 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, t. IX, enero de 1999, p. 116.
- ❖ Tesis: 2a. V/99, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. II, octubre de 2019, p. 1980.

Hemerografía

- ❖ HUERTA OCHOA, Carla, “Las Normas Oficiales Mexicanas en el ordenamiento Jurídico Mexicano” Boletín 92, México, Nueva Serie Año XXXI Número 92 mayo-agosto de 1998.
- ❖ GONZÁLEZ RODRIGUEZ, Javier Alejandro, “*Inconstitucionalidad de las normas oficiales mexicanas (Violación a la facultad reglamentaria reservada al Titular del Poder Ejecutivo)*” Revista Jurídica Jalisciense, México, Tercera Época Año XX Número 1 enero-junio de 2010.

Cibergrafía

1. CAICOYA, M. “*Dilemas en la evaluación de riesgo psicosociales. Archivos de prevención de Riesgos Laborales*”, España 2004.
https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=3189
2. ROJAS Beatriz, GÓMEZ SERRANO Jesús, REYES RODRÍGUEZ Andrés, CAMACHO Salvador y SAHAGÚN, Carlos Reyes, *Breve Historia de Aguascalientes*, Fondo de Cultura Económica, 1994, México,
<http://bibliotecadigital.ilce.edu.mx/sites/estados/libros/aguas/html/aguascalientes.html>
3. Secretaría de Salud <https://www.gob.mx/salud/en/documentos/normas-oficiales-mexicanas-9705>, Norma Oficial Mexicana, México, 2015.