



# JUSTICIABILIDAD DEL FENÓMENO DEL ESTRÉS QUE AFECTA LOS DERECHOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES

---

Jaime HERNANDEZ DE LA TORRE\*

**SUMARIO:** I. *Introducción.* II. *Origen del Fenómeno Sociológico del Estrés.* III. *Derechos Sociales y Jurídicos del Fenómeno del Estrés.* IV. *Afectación de los Derechos Sociales a los Trabajadores.* V. *Conclusiones.* VI. *Bibliografía.*

Resumen: El mundo laboral ha experimentado una transformación importante en las últimas décadas en nuestro contexto sociocultural, las nuevas exigencias del trabajo han originado la aparición de nuevos riesgos denominados psicosociales, que es un fenómeno sociológico que afecta a todos los trabajadores, denominado estrés laboral, el síndrome por el trabajo, los efectos en relación con los trabajadores de cualquier ramo, oficio o profesión han venido a ser de índole legal y prominente, por lo cual se ha buscado a través de diversas reformas e instrumentos legales que estos estén protegidos y tengan sus derechos y obligaciones. En la actualidad hay trabajos que tienen demasiada carga individual para los trabajadores y pocos proyectos de desarrollo, capacitación o incluso de armonía física la cual es muy importante dentro del área laboral ya que al tener alineada la mente con el cuerpo, las ideas fluyen más y mejor, sin embargo, a la falta de tiempo para relajarse en el trabajo y la carga laboral, se va

---

\* Egresado de la Licenciatura en Derecho (1975-1980), Maestría en Derecho (1998-2000), ambas por la Universidad de Guadalajara, Doctor (2009-2011), egresado del Instituto Internacional del Derecho y del Estado, Catedrático e Investigador: C.U.C.S.H. División de Estudios Jurídicos Departamento Social y Coordinación de Posgrado de la Universidad de Guadalajara. Correo institucional: lic\_jaimehdez@hotmail.com

produciendo el fenómeno sociológico del estrés día a día. Sí, las resoluciones de los tribunales de los países de todas las regiones del mundo incluyendo México, que se refieren a los derechos económicos, sociales y culturales, que judicialmente en las políticas de los gobiernos tendrán que garantizar los principios constitucionales del derecho internacional de los derechos humanos.

Palabras clave: Estrés, derechos sociales, jurídicos, humanos, trabajadores, Constitución, leyes.

Abstract: The labor world has undergone an important transformation in recent decades in our sociocultural context, the new demands of work have led to the emergence of new so-called psychosocial risks, which is a sociological phenomenon that affects all workers, called occupational stress, the syndrome for work, the effects in relation to workers of any branch, trade or profession have become legal and prominent, so it has sought through various reforms and legal instruments that these are protected and have their rights and obligations. Currently there are jobs that have too much individual burden for workers and few projects of development, training or even physical harmony which is very important in the workplace since having the mind aligned with the body, the ideas flow more and better, however, to the lack of time to relax at work and workload, the sociological phenomenon of stress is produced day by day. Yes, the decisions of the courts of the countries of all regions of the world including Mexico, which refer to economic, social and cultural rights, which judicially in the policies of governments will have to guarantee the constitutional principles of the international law of human rights.

Keywords: Stress, social rights, legal, human, workers, Constitution, laws.

## I. INTRODUCCION

El mundo laboral ha experimentado una transformación importante en las últimas décadas en nuestro contexto sociocultural, las nuevas exigencias del trabajo han originado la aparición de nuevos riesgos denominados psicosociales y que es un fenómeno sociológico que afecta a todos los trabajadores y trabajadoras, relacionados en gran medida, denominado *estrés*

*laboral* el síndrome por el trabajo. Los efectos en relación con los trabajadores de cualquier ramo, oficio o profesión han venido a ser de índole legal y prominente, por lo cual se ha buscado a través de diversas reformas e instrumentos legales que estos estén protegidos y tengan sus derechos y obligaciones.

Sí, los fallos o resoluciones de los tribunales de los países de todas las regiones del mundo incluyendo México, que se refieren a los derechos económicos, sociales y culturales ponen de manifiesto que tales derechos pueden hacerse valer judicialmente, hay quienes consideran que están demasiado “vagamente definidos” para permitir que los jueces justifiquen sus fallos o resoluciones acerca de si se ha producido o no una violación.

Los pronunciamientos judiciales sobre tales derechos los tribunales deberán de determinar en qué consiste, sin embargo, los jueces siempre han resuelto adecuadamente las cuestiones de lo que constituye un juicio justo o una injerencia arbitraria o ilícita, ahora bien este criterio corresponde a la judicatura colmar las lagunas existentes y enviar al Congreso de la Unión, obviamente a la Cámara de Diputados y la Cámara de Senadores para que se deroguen o abroguen en la legislación, no solamente en relación con los derechos humanos, sino también en cualquier esfera del derecho.

El logro depende en gran medida de las políticas de los gobiernos, por otra parte, la revisión de las políticas de los gobiernos en este tema, al igual que en cualquier otro, a fin de garantizar que se ajusten a los principios constitucionales y a las obligaciones del derecho internacional de los derechos humanos, si bien el papel de la judicatura en relación con la revisión judicial de la política de los gobiernos puede variar de un país a otro, la revisión de las políticas no significa formular políticas, así pues, la judicatura no se extralimita en su función constitucional cuando adopta decisiones, algunos han cuestionado si es posible que un tribunal evalúe la realización progresiva de los derechos económicos, sociales y culturales.

La supervisión de la realización progresiva puede hacerse mediante varios mecanismos, incluidos los tribunales, el hecho de no tener en cuenta las necesidades de los más vulnerables en el marco de la política, en la protección judicial de los derechos humanos es fundamental, con la existencia de un derecho sin un mecanismo para exigirlo plantea la cuestión de si se trata realmente de un derecho. Eso no significa que la protección judicial sea el único o el mejor medio de proteger los derechos económicos, sociales y culturales, no obstante, la protección judicial tiene claramente la función de hacer que se comprendan mejor

tales derechos, ya que ofrece recursos en casos de violaciones manifiestas y permite adoptar decisiones en causas que sientan un precedente y que pueden dar lugar a cambios institucionales sistemáticos a fin de evitar futuras violaciones de los derechos.

## II. ORIGEN DEL FENOMENO SOCIOLOGICO DEL ESTRÉS

En el siglo XIX es cuando comienza a utilizarse el concepto de *stress* en el campo de la medicina, primero desde la fisiología y después desde la endocrinología, aludiendo inicialmente al estrés fisiológico. El término estrés etimológicamente proviene del participio latino *strictus* del verbo *stringere* que significa provocar tensión, en la segunda mitad de dicho siglo, Claude Bernard, fisiólogo francés, se interesó por la influencia que los cambios externos que sufre el individuo se origina en el propio organismo, y como en consecuencia de dicha influencia, ponía en funcionamiento ciertos mecanismos que le permitían mantener su propio ajuste, es decir, un cambio en el medio provocaría desajustes en el equilibrio del organismo humano, el cual los contrarrestaría de alguna manera.

Posteriormente, ya comenzado el siglo XX, el norteamericano y también fisiólogo Walter Cannon, preocupado por la investigación de las reacciones específicas e indispensables que el organismo lleva a cabo para mantener el equilibrio interno en situaciones de emergencia, utilizó el término: homeostasis, para significar ese mantenimiento del medio interno. Cannon hace uso en su último estudio del vocablo *stress*, al hacer referencia a los niveles críticos de *stress* para referirse a aquellos niveles de desajuste que pueden llegar a provocar un debilitamiento en los mecanismos homeostáticos.

La utilización actual del término tiene su antecedente fundamental en la teoría de la adaptación, Síndrome General de Adaptación (G.A.S), del húngaro y endocrinólogo de la Universidad de Montreal Hans Selye, que también es llamado el padre del *stress*. Sus investigaciones han constituido las primeras aportaciones significativas al estudio de este fenómeno, creando las bases para la realización de investigaciones que prosiguen aún hoy en día. Selye no pretendió formular una definición del *stress*, pero la idea fundamental en torno a la cual se han desarrollado sus trabajos es la de que debido a estímulos de carácter agresivo o bien que por su duración o intensidad se pueden convertir en agresivos, se ponen en funcionamiento mecanismos de adaptación, es decir, el organismo reacciona con unos mecanismos definidos frente a estímulos que lo agreden, de lo anterior se desprende que el

estrés constituye un proceso en el que el individuo se puede recuperar parcial o totalmente, o bien no recuperarse, es el proceso de producción de estrés que intervienen la agresión/reacción compensatoria y el esfuerzo que realiza el organismo para defenderse, de esta manera han quedado establecidas las bases médicas y biológicas sobre el estrés.<sup>1</sup>

En las últimas dos o tres décadas parece que ha ido disminuyendo el interés por el estudio del estrés desde la perspectiva de la medicina, aunque algunos de los trabajos que se han realizado desde la psicología o la sociología aparecen directamente vinculados a la enfermedad incrementándose progresivamente dicho interés en el campo de las ciencias sociales y la psicología con aportaciones de investigaciones empíricas de cierto peso en el ámbito laboral.

A partir de la medicina donde comienza a desarrollarse el interés por el estudio del estrés, posteriormente continúa en el ámbito de la psicología, formulándose así los presupuestos básicos que van a dar lugar a una explicación de las implicaciones psicológicas que dicho fenómeno tiene para el individuo, siguiendo un modelo de la psicología refiriéndose a la conducta del comportamiento de los individuos, con el propósito de incidir en ellos para conseguir una conducta deseable, en un intento de conocimiento respecto a las causas y efectos del estrés en otros ámbitos de la vida social que trascienden lo puramente individual.<sup>2</sup> El estrés desde la perspectiva de la psicología, encontramos que se parte de la idea de que *stress* implica interacción del organismo, fundamentalmente el aspecto psíquico, con el medio ambiente tanto físico como social, a partir de estos conceptos se formulan diferentes definiciones acerca del *stress* todas ellas bajo la idea de un proceso cerrado en el que se produce una retroalimentación siendo posible predecir determinadas respuestas como correspondientes a algunos estímulos, o causas.<sup>3</sup>

Los esfuerzos para definir el estrés continúan en cada momento, hasta lograr una concepción en las diferentes etapas del proceso y los elementos que en cada una de ellas interviene. Esto lo podemos ver a través de los trabajos presentados por Kertesz y Kerman, en los que muestran una concepción que responde a la utilizada generalmente en sus investigaciones realizadas, por lo tanto, el estrés es un término importado del campo de la

---

<sup>1</sup> SELYE, H., *The stress of life*, McGraw-Hill, New York, 1956, pp. 72-85.

<sup>2</sup> COOPER, Cary, *Estrés y Cáncer*, Díaz de Santos, Madrid, 1986, pp. 65-78.

<sup>3</sup> LAZARUS, Richard S., *Psychological Stress and Coping Process*, McGraw-Hill, New York, 1966, pp. 102-108.

medicina y cuyo concepto se ha intentado trasplantar a otros ámbitos de estudio, agregándole algunas características correspondientes a nuevos enfoques ,por otra parte, este trasplante se ha llevado a cabo con todas sus implicaciones, es decir, el estrés y sus aspectos de connotación y denotación.<sup>4</sup>

Posteriormente, los avances en el estudio del estrés psicológico han dado paso a un análisis funcionalista, como modelo de organización teórica del conocimiento del fenómeno estrés, en las ciencias sociales, bajo la idea de equilibrio del sistema, que ha de mantenerse mediante el reajuste permanente de las partes que constituyen, de este modo, si en el trabajo se produce la acción de un estresor laboral es decir, sobrecarga de trabajo; el trabajador deberá poner en funcionamiento mecanismos suplementarios de adaptación a esa nueva situación generada por la acción del estresor, que den lugar a consecuencias que le permitan percibir cierto grado de motivación y pueda superar la situación.

Ahora bien, no puede pretenderse el equilibrio de un todo, si no se han definido previamente sus límites externos, lo que significa que el objeto de análisis es inevitablemente como un sistema cerrado, lo que constituye una abstracción en la medida en que la función de los actores se limita a un plano súper estructural, el de las instituciones, las motivaciones, las actitudes, la conducta, etcétera.

Este enfoque corresponde a un análisis de la realidad basado en la disposición de las relaciones directamente observables, dejando fuera los aspectos estructurales existentes más allá de lo directamente observable, y cuyo funcionamiento constituye la lógica profunda, el funcionamiento subyacente a partir del cual se explica el orden aparente.<sup>5</sup> No podemos que el estado de opinión que existe entre los profesionales de la enseñanza y buena parte de la sociedad, sobre lo difícil que es impartir clases a los adolescentes de hoy. Síndrome de Burnout que es el desgaste profesional o síndrome del profesional quemado, este síndrome es un claro exponente de las fases avanzadas del estrés profesional.

Este clima de insatisfacción, recoge consideraciones negativas respecto a la falta de disciplina en nuestro alumnado, falta de apoyo de padres y madres e incluso de la administración educativa, el importante número de bajas entre docentes por enfermedades mentales como depresión, ansiedad, etc. las determinadas rutinas perniciosas que se

---

<sup>4</sup> COX, T., *Stress*, University Park Press, Baltimore, 1978, pp. 78-89.

<sup>5</sup> Cox, T., *Stress*, University Park Press, Baltimore, 1978, pp. 102-107.

establecen en los centros y que no permiten el desarrollo óptimo de la actividad profesional por los factores de falta de profesorado de apoyo, inadecuación de horarios, las tutorías de las clases más conflictivas que son asumidas por profesorado recién llegado al centro.

Todo esto y más, hacen que la vivencia de su profesión por parte de muchos profesores y profesoras, no se haga de manera positiva, lo que les llevará a engrosar las filas de aquellos que sufren cada día de su trabajo, llegando poco a poco a mayores cuotas de insatisfacción y malestar docente, las personas que se dedican a trabajar dentro de la profesión de la educación, es decir, de servicio público, como los profesionales de la enseñanza igual forma el Profesorado de todos los niveles, así como los de otra profesión, pueden encontrarse fuertemente afectadas por este síndrome y verse sometidas a un gran desgaste profesional.<sup>6</sup>

A nadie se le escapa que estas profesiones exigen entrega, implicación, ciertos niveles de idealismo y un indudable servicio a los demás y si todo esto se asienta sobre una personalidad perfeccionista con un alto grado de autoexigencia y con una gran tendencia a implicarse en el trabajo, podemos finalmente obtener un desequilibrio entre las expectativas individuales del profesional y la realidad del trabajo diario, este síndrome de Burnout, de desgaste, se puede considerar un trastorno adaptativo crónico y puede manifestarse tanto por un excesivo grado de exigencia como por escasez de recursos.

Hemos de señalar que en los círculos de psicólogos y pedagogos, junto a otros estudiosos de la prevención de riesgos laborales, se debate desde hace tiempo sobre el Burnout, el Mobbing el Acoso Psicológico en el Trabajo, e incluso del Karoshi, enfermedad esta última sólo detectada en Japón y que se traduce como, muerte súbita de ejecutivos sometidos a largas jornadas y que fallecen de infarto, son pues enfermedades que sufren decenas de trabajadores por ser objeto de unos niveles altísimos de estrés en sus puestos de trabajo, en definitiva, en el síndrome del profesional desgastado/quemado o Burnout, nos encontramos con trabajadores, como profesorado, médicos, asistentes sociales, que se enfrentan a una carga afectiva importante y acaban perdiendo el interés, ofreciendo la atención deshumanizada a sus pacientes, clientes o alumnado, a los que ven como enemigos porque están desmotivados y emocionalmente exhaustos por su trabajo.

---

<sup>6</sup> KERMAN, B., *El manejo del estrés*, Ippem, Buenos Aires, 1982, p. 102.

Uno de los síndromes más característicos, dentro de las fases avanzadas del estrés laboral, es el síndrome de Burnout, también conocido por “síndrome del profesional quemado o de desgaste profesional”, fue acuñado originariamente por Freudenberger, un psicólogo clínico familiarizado con las respuestas al estrés de los miembros de una institución de cuidados alternativos de salud, si bien su categorización y difusión se debe principalmente a Cristina Maslach, una investigadora de psicología social, a partir de la segunda mitad de los setenta, cuando estudiaba las formas de afrontamiento con el arousal emocional en el trabajo.

El término Burnout procede del mundo del deporte y expresaba la situación que vivían los deportistas cuando no obtenían los resultados deseados a pesar de sus grandes esfuerzos y entrenamientos, también se utilizaba este término, de manera coloquial, para referirse a los efectos del abuso crónico de drogas, el síndrome de Burnout como una respuesta a un estrés emocional crónico caracterizado por agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y sentimiento de inadecuación a las tareas que se deben de realizar, parece ser que lo sufren, especialmente, personas cuyas profesiones versan sobre todo en la atención y ofrecimiento de servicios humanos directos y de gran relevancia para el usuario: enfermeros, profesores, policías, cuidadores, etc., hasta hace poco, hablábamos de un síndrome no recogido en las clasificaciones psicopatológicas internacionales, aunque objeto de numerosas investigaciones, es un estrés crónico experimentado en el contexto laboral, es decir, formando parte de un proceso siendo este síndrome el último eslabón o la última secuencia de la cadena; sin embargo, es necesario diferenciarlo de otros síndromes o nociones y de hecho son muchos los autores que hacen hincapié en que se trata de una forma de estrés ocupacional, con entidad propia, estudiado en la población laboral de servicios directos a otras personas.<sup>7</sup>

### **III. DERECHOS SOCIALES Y JURIDICOS DEL FENOMENO DEL ESTRES**

Desde épocas anteriores ya se venía reflejando este fenómeno sociológico, a través de los representantes de los trabajadores y patrones, así como también instituciones gubernamentales. Por otra parte, como presidente de la COPARMEX, Carlos Abascal que posteriormente fue secretario del trabajo y el líder vitalicio de la CTM, Fidel Velásquez

---

<sup>7</sup> Profesión docente y estrés laboral. *Revista Iberoamericana*, [rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf](http://rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf)



actualmente fallecido, condujeron a la celebración de múltiples conversaciones que culminaron con un curioso documento titulado “*Principios de la nueva cultura laboral*”.

Que fue firmado en Los Pinos el 13 de agosto de 1996. Su redacción final, muy lejos de los textos preparados por las partes y evidentemente depurada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, señala un camino de buenas intenciones, pero de muy escasa eficacia, a no ser que simplemente sirva como justificación a las reiteradas conductas conservadoras del Sistema Político Mexicano en los ya muy prolongados últimos tiempos.

El documento se integra con un *Preámbulo* que anuncia las exigencias de la globalización y la integración económica y proclama las virtudes del diálogo entre los sectores cuya cooperación debe sustituir a la vieja la lucha de clases, se enuncian *los principios básicos*, entre los que destaca el acento en las relaciones de buena fe entre las partes con propósitos de productividad y calidad y remuneraciones justas en cumplimiento de las normas jurídicas y en la adecuada representación legal, que debe ser ajena a todo propósito de obtener ventajas indebidas, con un amplio catálogo complementario de los deberes éticos mutuos, lo que incluye a trabajadores, patrones y sindicatos de trabajadores y de patrones así también los principios en materia de *derechos laborales, procuración e impartición de justicia laboral*, con obligación mutua de promover el derecho al trabajo digno y socialmente útil y los servicios de seguridad social de la mayor calidad, por otra parte alude a los principios en materia *económica*, que se fundan en la consideración de que es necesario el crecimiento de la economía en forma dinámica y sostenida, con inversión, productividad y ahorro interno, lo que compromete mecanismos de educación, capacitación y productividad.

En el camino de esta utópica cultura laboral, que estableció inesperable integral de cambios a la ley federal del trabajo, no fue hasta en el año 2012 que las reformas tratan de mejorar las condiciones de trabajo y a cambio facilitan el manejo de los recursos humanos; flexibilizan con sentido social las relaciones laborales; propician ventajas económicas por la antigüedad y una remuneración económica generosa; suprimen el sindicalismo del poder, por una auténtica libertad sindical; un derecho real a la negociación colectiva y un derecho de huelga flexible y democrático. Uno de los deberes que han reconocido las legislaciones a favor de los trabajadores, es el derecho a mantener primordialmente una relación cercana,

armoniosa y de mutuo respeto a quienes les establecen su fuente de trabajo y quienes les dan la oportunidad de desarrollarse laboralmente.<sup>8</sup>

Así, es indiscutible que en la relación obrero-patronal, surgen automáticamente deberes, derechos y obligaciones entre los integrantes de esta relación, los cuales de manera paulatina y atendiendo al desarrollo que dentro de la empresa o área de trabajo ha tenido el trabajador, se han venido adecuando en los Instrumentos Internacionales de los que nuestro País es integrante, en la Constitución Política de la Estados Unidos Mexicanos, consagrada específicamente en su artículo 4 y 123, así como en la Ley Federal del Trabajo y sus leyes correlativas de seguridad social, la Ley del Seguro Social y de Salud, Ley General de Salud, en la defensa de los derechos sociales de este fenómeno que hacen omiso para resolver la problemática.

En la actualidad hay trabajos que tienen demasiada carga individual para los trabajadores y pocos proyectos de desarrollo, capacitación o incluso de armonía física la cual es muy importante dentro del área laboral ya que al tener alineada la mente con el cuerpo, las ideas fluyen más y mejor.

En consecuencia la ley laboral en su Artículo 3o. Bis se desprende que el Hostigamiento, es 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; asimismo el Acoso sexual, que también provoca el estrés y que es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación del agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; asimismo el Acoso sexual, 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.<sup>9</sup>

Veamos pues, que en términos de los derechos sociales se encuentra a la protección de la salud que tiene toda persona establecida en la ley, que la misma establece las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud, de igual forma se entiende por salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, tal como lo señala en artículo primero de la Ley General de

---

<sup>8</sup> DEL BUEN, L. Néstor, *“El estado de malestar”*, Porrúa, México, 1997, pp. 240-242.

<sup>9</sup> AGENDA LABORAL, *Ley Federal del Trabajo*, Editorial ISEF, México, 2014, p. 2.

Salud, así también en el artículo segundo de esta misma ley se desprende que las finalidades del derecho a la protección de la salud, así como la protección de los derechos del estrés para:

1. El bienestar físico y mental de la persona, para contribuir al ejercicio pleno de sus capacidades.
2. La prolongación y mejoramiento de la calidad de la vida humana.
3. La protección y el acrecentamiento de los valores que coadyuven a la creación, conservación y disfrute de condiciones de salud que contribuyan al desarrollo social.
4. La extensión de actitudes solidarias y responsables de la población en la preservación, conservación, mejoramiento y restauración de la salud.
5. *El disfrute de servicios de salud y de asistencia social que satisfagan eficaz y oportunamente las necesidades de la población.*
6. El desarrollo de la enseñanza y la investigación científica y tecnológica para la salud.

Por lo tanto se entiende por salud, como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, en los términos de esta Ley, pero en materia de salubridad general las características fundamentales de la justiciabilidad como es la atención médica, preferentemente en beneficio de grupos vulnerables, la Protección Social en la salud, la asistencia social, salud mental y algunos otros como lo establece la propia ley.

Tenemos aquí en México el Sistema Nacional de Salud que se constituye por entes públicos federales y estatales así también completan este sistema las personas físicas como morales del sector privado y del sector social, estos coordinan acciones y emplean mecanismos para dar cumplimiento a los servicios y al derecho de la protección de la salud, en la ley de la materia.

Se fundamentan los objetivos del Sistema Nacional de Salud.

1.- Impulsar la permanente actualización de las disposiciones legales en materia de salud, 2.- Proporcionar servicios de salud a toda la población y mejorar la calidad de los mismos, atendiendo a los problemas sanitarios prioritarios y a los factores que condicionen y causen daños a la salud, con especial interés en la promoción, implementación e impulso de acciones de atención integrada de carácter preventivo, acorde con la edad, sexo y factores de riesgo de las personas; 3.- Promover e impulsar la participación de la comunidad en el

cuidado de su salud; 4.- Colaborar al bienestar social de la población mediante servicios de asistencia social, principalmente a menores en estado de abandono, ancianos desamparados y personas con discapacidad, para fomentar su bienestar y propiciar su incorporación a una vida equilibrada en lo económico y social; 5.- Promover e impulsar la participación de la comunidad en el cuidado de su salud; 6.- Dar impulso al desarrollo de la familia y de la comunidad, así como a la integración social y al crecimiento físico y mental de la niñez; 7.- Impulsar el bienestar y el desarrollo de las familias y comunidades indígenas que propicien el desarrollo de sus potencialidades político sociales y culturales; con su participación y tomando en cuenta sus valores y organización social; 8.-La Secretaria de Salud promoverá la participación, en el sistema nacional de salud, de los prestadores de servicios de salud, de los sectores público, social y privado, de sus trabajadores y de los usuarios de los mismos, así como de las autoridades o representantes de las comunidades indígenas, en los términos de las disposiciones que al efecto se expidan. Asimismo, fomentará la coordinación con los proveedores de insumos para la salud, a fin de racionalizar y procurar la disponibilidad de estos últimos; 9.-Coadyuvar a la modificación de los patrones culturales que determinen hábitos, costumbres y actitudes relacionados con la salud y con el uso de los servicios que se presten para su protección; 10.-Promover e impulsar que las instituciones del Sistema Nacional de Salud implementen programas cuyo objeto consista en brindar atención médica integrada de carácter preventivo, acorde con la edad, sexo y factores de riesgo de las personas; 11.-Impulsar la permanente actualización de las disposiciones legales en materia de salud, y Las demás atribuciones, afines a las anteriores, que se requieran para el cumplimiento de los objetivos del Sistema Nacional de Salud, y las que determinen las disposiciones generales aplicables.<sup>10</sup>

#### **IV. AFECTACION DE LOS DERECHOS SOCIALES A LOS TRABAJADORES**

Sin embargo, a la falta de tiempo para relajarse en el trabajo y la carga laboral, se va produciendo el fenómeno sociológico del estrés con el día a día, las presiones de tiempos de entrega, la atención a clientes, las exigencias del patrón y sobre todo la carga emocional que

---

<sup>10</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/142\\_010616.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/142_010616.pdf), LEY G DE SALUD - 1 jun. 2016 - La presente ley reglamenta el derecho a la protección de la salud y de salubridad general.

se incrementa por las labores cotidianas cayendo a estrés vital el cual llega a generar una serie de enfermedades secundarias como lo puedan ser cambios de humor, ansiedad, hipertensión, semi bloqueos cardiacos e incluso infartos que en el peor de los casos llega a terminar en la muerte; y todo producido por el estrés que se genera del trabajo, la protección de los trabajadores siempre ha sido el punto medular de la legislación federal del trabajo pero no tanto de la práctica real pues de esta forma han sido creadas estas legislaciones para poder garantizar un mejor y sano desarrollo laboral, personal, social y humano que haga de nuestra sociedad un pleno país en desarrollo e innovación.

Cuando un trabajador llega a poner en acción su seguridad social y visita a su médico asignado, este después de hacer una valoración médica, puede decidir que este paciente sea incapacitado por efectivamente “estrés” o en algunos casos es incluso canalizado a psiquiatría para una mayor revaloración que denota el prominente trabajo como el principal generador de esta enfermedad que destruye la vida de las personas en su contexto de vida.

Aunado a esto, la incapacidad que se le pueda dar al paciente es tomada como enfermedad general, porque no se cree que tenga una gravedad que se asimile a aquellas que son producidas como accidentes graves de trabajo aun cuando esta si fue producida por causa del trabajo pero que no se toma en cuenta por causas desconocidas que se pretende identificar en este trabajo, los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que entrañan riesgos psicosociales son: cargas de trabajo excesivas; exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto; falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo; gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo; comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros; acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros, al analizar las exigencias del trabajo, es importante no confundir riesgos psicosociales como una carga de trabajo excesiva con situaciones que, aunque estimulantes y a veces desafiantes, ofrecen un entorno de trabajo en el que se respalda al trabajador, que recibe la formación adecuada y está motivado para desempeñar su trabajo lo mejor posible.

Un entorno psicosocial favorable fomenta el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico de los trabajadores y de las trabajadoras, sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente, además de los problemas de salud mental, los trabajadores como las trabajadoras son sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculo esqueléticos, los efectos negativos se traducen en un mal rendimiento global de la empresa, aumento del absentismo, trabajadores que acuden trabajar cuando están enfermos pero son incapaces de rendir con eficacia y unos mayores índices de accidentes y lesiones, las bajas tienden a ser más prolongadas que las derivadas de otras causas, y el estrés relacionado con el trabajo puede contribuir a un aumento de los índices de jubilación anticipada, los costes que acarrea a las empresas y a la sociedad son cuantiosos.<sup>11</sup>

En México, durante casi todo el siglo XX, los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales fueron considerados por la doctrina y la jurisprudencia sólo como derechos programáticos de los que se desprendían obligaciones *de hacer* y económicamente costosas es por ello imposible de ser reclamados ante tribunales asimismo tomando en cuenta esta consideración doctrinal tiene su correlato en la jurisprudencia, por lo tanto hasta la fecha es casi nula la jurisprudencia relativa, a la salud, salvo los derechos al trabajo, que en México se protegieron a través de garantía secundarias especializadas, todos los demás derechos como los económicos, sociales, culturales y ambientales quedaron sin protección jurisdiccional alguna.<sup>12</sup>

En México en los últimos años han sido más frecuentes las patologías por factores psicosociales que alteran la salud y originan la ausencia de trabajadores en su centro laboral; fatiga, estrés crónico, así como el acoso laboral, entre otros, van a la alza, afirmó María del Pilar Paz Román, de la Facultad de Medicina de la UNAM.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

<sup>12</sup> CERVANTES ALCAYDE, Magdalena, EMANUELLI, María Silvia, GÓMEZ TREJO, Omar, SANDOVAL TERÁN, Areli, *Coordinadores, ¿HAY JUSTICIA PARA LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES?* Debate abierto a propósito de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, D.R. © Universidad Nacional Autónoma de México Instituto de Investigaciones Jurídicas D.R. © Suprema Corte de Justicia de la Nación, GUTIÉRREZ RIVAS, Rodrigo \* LA JUSTICIABILIDAD DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES, CULTURALES Y AMBIENTALES EN EL MARCO DE LAS RECIENTES REFORMAS CONSTITUCIONALES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS, Serie Estudios Jurídicos, núm. 230, Primera edición, febrero de 2014, México, 2014, p. 91.

<sup>13</sup> <http://www.oem.com.mx/laprensa/notas/n4149112.htm>

En ocasión del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, refirió que aunque el IMSS no cuenta con registros ni estadísticas, apenas se está reconociendo que las afecciones por factores psicosociales son causadas por el entorno laboral y que originan incapacidad, ante lo cual su posible indemnización también está en proceso, estudios de la Facultad de Medicina muestran que entre 30 y 60 por ciento de los trabajadores de la salud en México padecen estrés laboral, dependiendo de la actividad y el lugar.

Un avance dentro de la Reforma Laboral es la incorporación, a la tabla de enfermedades presente en el Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo, de algunas patologías y factores de riesgo que no estaban contemplados, abocados al área psicosocial, como el estrés crónico y la fatiga, de los cuales se había argumentado que no había suficiente evidencia epidemiológica, la académica del Departamento de Salud Pública de la entidad universitaria dijo que la falta de seguridad social también genera estrés.

El derecho a la atención médica no es sinónimo de seguridad social, el derecho a incapacidad por un riesgo laboral está dentro de ella, pero un trabajador por honorarios no la tiene, señaló que si los empleados padecen una situación que disminuya sus capacidades o funciones permanentemente, tienen el derecho a una indemnización o a que se les otorgue una incapacidad temporal, es importante, porque si la ley no contempla que tengo fatiga o estrés severos, nadie me incapacitará y no me recuperaré, este reconocimiento no ocurre aún en México, pero poco a poco tiene que cambiar la situación para este tipo de patologías. Estas afecciones son más frecuentes en personal administrativo, que no es de base, está contratado por honorarios y que difícilmente tiene tiempo de terminar su labor en ocho horas, así que sus jornadas se amplían a 11 o 12, en empresas privadas el agotamiento emocional tiene mayor prevalencia entre ese tipo de personal y el subcontratado.

Epidemiológicamente, el estrés crónico está muy estudiado en otros países y se agudiza en personas dedicadas a contestar teléfonos, que laboran en servicios bancarios, en áreas de quejas, cuidando a enfermos incapacitados y graves, o entre quienes realizan actividades monótonas, de no lograr una atención, la situación puede desembocar en padecimientos como depresión, ansiedad, insomnio, trastornos gastrointestinales, úlceras e incluso disminución de la respuesta inmunológica, además de infecciones frecuentes, abuso de drogas, alcohol y hasta el suicidio, en casos extremos.

En México, aproximadamente 57 por ciento de las personas que trabajan lo hacen en la informalidad, lo que implica que no estén registradas en una institución de seguridad social y no tengan cobertura para riesgos en el trabajo.

La Reforma Laboral se libera y se aprueba a cuentagotas, por lo que todavía no nos permite visualizar cómo será el panorama en ese ámbito, alertó Paz Román asimismo resaltó la investigadora que aún existen muchos retos por superar, como la subcontratación (*outsourcing*), el trabajo infantil y las contrataciones por honorarios.

Según las estadísticas más recientes, México encabeza la lista de países con mayor tasa de estrés laboral, con cerca de un 40% de empleados afectados, mientras que en Europa la tasa media es del 28%. Para hacernos una idea de la magnitud de éste problema, tan sólo en Estados Unidos de América, el estrés en el trabajo ocasiona pérdidas anuales de más de 150.000 millones de dólares, debido al ausentismo laboral y la merma de las capacidades productivas de aquellos que lo sufren. La organización mundial de la salud (OMS) ya define el estrés laboral como una epidemia mundial a la luz de los datos estadísticos, que desvelan que éste particular tipo de estrés está llamado a convertirse en la nueva epidemia del siglo XXI.

## V. CONCLUSIONES

Las consecuencias del estrés afectan tanto al trabajador como a la empresa, se manifiestan a nivel físico y las que lo hacen a nivel psíquico, pueden manifestarse a corto, medio o largo plazo dependiendo de la resistencia de cada individuo, de la intensidad de los estímulos o situaciones estresantes en el lugar de trabajo, así como de la prolongación en el tiempo de dicha situación sin tomar las medidas adecuadas. Por otra parte, el logro de la efectividad de los derechos sociales depende en gran medida de las políticas de los gobiernos para llevar a cabo la aplicación y equilibrio a la justiciabilidad de tales los derechos que se ha cuestionado tradicionalmente por diferentes razones. La protección judicial de los derechos humanos es fundamental, y tiene claramente la función de hacer que se comprendan mejor tales derechos, ya que permite adoptar decisiones por algunas causas que sientan un precedente y que pueden dar lugar a cambios institucionales sistemáticos a fin de evitar futuras violaciones de los derechos.



Uno de los deberes que han reconocido las legislaciones a favor de los trabajadores, es el derecho a mantener primordialmente una relación cercana, armoniosa y de mutuo respeto con quienes les son su fuente de trabajo y quienes les dan la oportunidad de desarrollarse laboralmente, así es indiscutible que en la relación obrero-patronal surgen automáticamente deberes, derechos y obligaciones entre los integrantes de esta relación, los cuales de manera paulatina y atendiendo al desarrollo que dentro de la empresa o área de trabajo ha tenido el trabajador, se han venido adecuando en los Instrumentos Internacionales de los que nuestro País es integrante, en la Constitución Política de la Estados Unidos Mexicanos, consagrada específicamente en su artículo 4 y 123, así como en la Ley Federal del Trabajo y sus leyes correlativas de seguridad social, la Ley del Seguro Social y de salud, Ley General de Salud.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

DEL BUEN, L. Néstor. “*El estado de malestar*”, Porrúa, México, 1997.

COOPER, Cary, *Estrés y Cáncer*, Díaz de Santos, Madrid, 1986.

LAZARUS, Richard S., *Psychological Stress and Coping Process*, McGraw-Hill, New York, 1966.

COX, T., *Stress*, University Park Press, Baltimore, 1978.

MAGDALENA CERVANTES, Alcayde, EMANUELLI, María Silvia, GÓMEZ TREJO, Omar, SANDOVAL TERÁN, Areli, *Coordinadores, ¿HAY JUSTICIA PARA LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES?* Debate abierto a propósito de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, D.R. © Universidad Nacional Autónoma de México Instituto de Investigaciones Jurídicas D.R. © Suprema Corte de Justicia de la Nación, Rodrigo GUTIÉRREZ RIVAS\* LA JUSTICIABILIDAD DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES, CULTURALES Y AMBIENTALES EN EL MARCO DE LAS RECIENTES REFORMAS CONSTITUCIONALES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS, Serie Estudios Jurídicos, núm. 230, Primera edición, febrero de 2014, México, 2014.

SELYE, H., *The stress of life*, McGraw-Hill, New York, 1956.

KERMAN, B., *El manejo del estrés*, Ippem, Buenos Aires, 1982.

Páginas de internet

*Profesión docente y estrés laboral* - Revista Iberoamericana  
[rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf](http://rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf)

<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

<http://www.oem.com.mx/laprensa/notas/n4149112.htm>

[www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/142\\_010616.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/142_010616.pdf)

Legisgrafía

AGENDA LABORAL, Ley Federal del Trabajo, Editorial ISEF, México, 2014.

LEY G. DE SALUD.