

C. DIPUTADA ELVIRA PANIAGUA RODRÍGUEZ
PRESIDENTA DEL CONGRESO DEL ESTADO DE GUANAJUATO
P R E S E N T E.

Quienes suscribimos, diputadas y diputado integrantes de la Comisión de Educación, Ciencia y Tecnología y Cultura de la Sexagésima Primera Legislatura del H. Congreso del Estado de Guanajuato, en ejercicio de la facultad que nos confieren los artículos 71 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 56 fracción II de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato y 146 fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Guanajuato, presentamos a la consideración de esta Asamblea, la presente iniciativa con proyecto de Decreto que reforma y adiciona los artículos 513 de la **Ley Federal del Trabajo** y 56 de la **Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado**, a efecto de que, en caso de ser aprobada por el Pleno de este Congreso, se remita al Congreso de la Unión, de conformidad con la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

De acuerdo a la facultad constitucional para presentar iniciativas de reforma a ordenamientos federales, las diputadas y diputado integrantes de la Comisión de Educación Ciencia y Tecnología y Cultura de la Sexagésima Primera Legislatura del Congreso del Estado de Guanajuato, proponemos la modificación de artículos de la Ley Federal de Trabajo, así como de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

En México, según el Consejo Nacional de Población, se estima que para el año 2013, cerca de 50 millones de personas formarán parte de la población económicamente activa del país.

Bajo este contexto, consideramos que existe una creciente inquietud por encontrar medios que permitan hacer justiciables los derechos económicos, sociales y culturales. Preocupación que responde a necesidades reales, que diversos grupos de la población están teniendo frente a la insatisfacción de sus necesidades básicas como la salud, alimentación, vivienda, trabajo, etc.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948¹, en su artículo 25 establece “toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, ...” por otra parte, el Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales² contiene entre otros, los derechos a un nivel de vida adecuado (artículo 11) y el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental (artículo 12).

Ante estos artículos, el Estado Mexicano contempla en su Constitución a la salud como un derecho social de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social.

Ante este panorama internacional y nacional, la Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Un primer dato que nos sirve de parámetro, es que hoy en día, de acuerdo a información del INEGI, la población ocupada por sector de actividad se distribuye de la siguiente manera: en los servicios se concentra el 42.4% del total, en el comercio, el 20.4%, en la industria manufacturera, el 14.6%, en las actividades agropecuarias, el 13.8%, en la construcción el 7.4%, en otras actividades económicas (que incluyen la minería, electricidad, agua y suministro de gas) el 0.8% y el restante 0.6% no se tienen datos sobre su actividad.³

De tales porcentajes, México cuenta con un gran número de trabajadores que llevan a cabo jornadas de más de 48 horas a la semana, en condiciones de suma presión e incluso de hostigamiento, contexto muy recurrente en las diferentes áreas de trabajo de nuestro país.

Estudios previos constatan que las condiciones laborales precarias originan potencialmente estrés: la falta de recursos y materiales adecuados, el estado deficiente de las instalaciones y la falta de oportunidades para realizar actividades de desarrollo profesional, son aspectos que contribuyen a que la jornada sea más dura para el cierto tipos de profesiones. Como indica Kyriacou (2003), sólo una buena calidad de las condiciones laborales aumenta la sensación de dignidad profesional.

¹ Organización de las Naciones Unidas (ONU), *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, 1948.

² ONU, *Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales*, de 1966.

³ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Publicado en el boletín de prensa NÚM. 011/12 *Indicadores Oportunos de Ocupación y Empleo, cifras preliminares durante diciembre de 2011*, el 19 de enero de 2012: <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/ocupbol.asp> [fecha de consulta: 6 de julio 2012]

El Dr. Francisco Díaz Cisneros⁴ describe al síndrome de *Burnout* como un “estado de decaimiento físico, emocional y mental, caracterizado por un cansancio, sentimiento de desamparo, desesperanza, vacío emocional, y por el desarrollo de una serie de actitudes negativas hacia el trabajo, la vida y la gente.

Este síndrome clínico fue descrito en 1974 por el psiquiatra Herbert Freudenberger quien observó que hacia el año de empezar a trabajar en un proyecto con pacientes toxicómanos la mayoría sufría una gradual pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, así como desmotivación para el trabajo, junto con varios síntomas de ansiedad y de depresión.

Continúa Herbert describiendo cómo estas personas se volvían menos sensibles, poco comprensivas e incluso agresivas en relación con los pacientes, con un trato distanciado y cínico, con tendencia a culpar al paciente de los problemas que padecía.

El síndrome de *Bornout* afecta especialmente a aquellas profesiones caracterizadas por una relación constante y directa con personas, más concretamente en aquellas profesiones que mantienen una relación de ayuda: médicos, enfermeros, maestros, policías.

El Consejo Nacional de Población reveló que actualmente, se estima que el ingreso promedio de los maestros en el país se ubica en poco más de tres salarios mínimos. Con respecto a los servicios de salud, 58 por ciento de los maestros son atendidos por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (federal o estatal) y 20.6 en clínicas pertenecientes al Instituto Mexicano del Seguro Social; sin embargo, 18.4 por ciento de la planta docente no cuenta con acceso a atención médica, en tanto, que 12.7 por ciento de los maestros llevan a cabo una actividad remunerada adicional. El compromiso y dedicación de los maestros forman parte de los requisitos que permitirán a la

⁴ Jefe del área de Medicina y Fisiología del Instituto de Investigación sobre el Trabajo de la Universidad de Guanajuato.

población hacer frente de manera efectiva a los distintos desafíos presentes y futuros contribuyendo en el mejoramiento de las condiciones de vida.⁵

La Real Academia Española, define al estrés como la “Tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves.”

En relación, el estrés ocupacional ha adquirido relevancia importante en el quehacer de los trabajadores, detonado por factores externos al sujeto como la situación laboral, estructura de la convivencia familiar, relaciones sociales, uso de tiempo libre, seguridad económica, estabilidad del trabajo, y el ritmo de vida. Como factores internos al sujeto tenemos los que provienen de la propia personalidad del trabajador, siendo las más comunes la necesidad de prestigio y/ o reconocimiento, metas demasiado altas en personas muy ambiciosas, temor al fracaso o al abandono, exagerada competitividad y falta de seguridad.

Respecto al síndrome *Bornout*, existen dos tipos de manifestaciones conductuales de este padecimiento. Las primeras derivan en absentismo, abuso de drogas (café, tabaco, alcohol, fármacos, etc.), incapacidad para vivir de forma relajada, superficialidad en el contacto con los demás, comportamientos de alto riesgo, aumento de conductas violentas. Esto se traduce en reiteradas faltas a su lugar de trabajo por apatía, encuentra todo un sinsentido continuo del cual no halla salida, comienza a ingerir diversos tipos de drogas ya sea estimulantes para sentir un recargo de su fuerzas o calmantes para sentir una sensación de alivio. Las segundas provocan el distanciamiento afectivo como forma de protección del yo, aburrimiento y actitud cínica, impaciencia e irritabilidad, sentimiento de omnipotencia, desorientación, incapacidad de concentración, sentimientos depresivos.

Esto conlleva a que los trabajadores no se relacionen con su círculo laboral, compañeros de trabajo, etc, durante las jornadas presentan claros síntomas de aburrimiento, frustración, apatía, se pierden las ganas de enseñar y se hace como un acto reflejo mecanizado, con el solo fin de terminar la jornada sin *explotar* y así poder pasar al próximo día lo cual con el tiempo agrava los síntomas anteriores ya que las jornadas comienzan a ser cada vez más monótonas y frustrantes para el

⁵ Consejo Nacional de Población, Publicado en <http://www.conapo.gob.mx/prensa/2009/bol090515.pdf> el [fecha de consulta: 6 de julio 2012].

trabajador.

Al respecto, una de las enfermedades psicosomáticas en las que deriva el síndrome *Bornout* es la depresión, problema que afecta a 4.5% de los mexicanos y es también el cuarto motivo de incapacidad médica en el mundo, según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS). La depresión es una enfermedad caracterizada por la presencia de ideas de minusvalía o sentimientos de tristeza, persistentes y continuos, inseguridad marcada y falta de reactividad a estímulos saludables.

Es cierto que todos tenemos cierto grado de estrés en nuestra vida, sin embargo, dependerá de la capacidad de cada persona que éste se convierta o no en un cuadro depresivo, e incida negativamente en su círculo laboral o social. Sin embargo, 70% de quienes la padecen no han sido diagnosticados o no saben que tienen esta enfermedad.

A decir de especialistas de la Asociación Estadounidense de Psiquiatría, existen diversos factores que pueden terminar en depresión laboral, la mayoría de ellos relacionados con las presiones en el trabajo, un grado de responsabilidad mayor al que un empleado puede soportar y un ambiente donde la tensión y desconfianza reinan.⁶

La doctora Ileana Petra Micu, especialista del Departamento de Siquiatría y Salud Mental de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México, alertó que para el año 2020, la depresión será una de las principales enfermedades en el país⁷, por lo tanto, resulta necesario establecer las medidas pertinentes para en un inicio, evitar afectar el desempeño de la persona. Se trata de un estado anímico que no debe sobrepasar los tres meses o, de lo contrario, requerirá tratamiento clínico. Preciso que este mal debe catalogarse como leve, moderado y grave, siendo los dos últimos los que necesitan atención médica.

La palabra prevención, del verbo prevenir, es definida como “preparación, disposición que se hace anticipadamente para evitar un riesgo o ejecutar algo. Preparar con anticipación una cosa.”⁸ Queda claro entonces que al utilizar este

⁶ American Psychological Association, *Understanding Depression and Effective Treatment* [en línea], USA, julio de 2010, [citado 4-07-12], formato .pdf disponible en: <http://www.apapracticecentral.org/outreach/depression.pdf>

⁷ Ileana Petra Micu, *La Depresión, Problema de Salud Pública en México*, [En línea] Boletín publicado por la Universidad Autónoma de México, Ciudad Universitaria, México, 25 de febrero del 2008, [Fecha de consulta 3 de julio de 2012] Formato html disponible en: http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2008_120.html

⁸ Def. RAE: Prevención (*praeventio*) 2. 2. f. Preparación y disposición que se hace anticipadamente para evitar un riesgo o ejecutar algo.

término nos referimos a una acción de carácter anticipatorio. Si es anticiparnos para evitar el riesgo de perder la salud o si es anticiparnos a que las cosas puedan ser mejor de lo que son. Puede incluso que la anticipación sea tan solo un alerta.

Las autoridades de la salud, laborales, sindicatos y colectivos, en forma conjunta requieren aplicar programas de intervención para disminuir el malestar en este importante sector de la población y prevenir los problemas de salud asociados a los ciclos del estrés en el trabajo.

Con carácter urgente y prioritario se requiere mejorar las condiciones de trabajo y es importante dotar al trabajador de recursos psicosociales para afrontar las demandas de su trabajo, las cuales cambian vertiginosamente al ritmo del desarrollo social e imponen una tarea emergente a las ciencias pedagógicas y del comportamiento.

En los últimos años las definiciones de las Políticas de Salud han pasado a considerar especialmente el valor de las prácticas de prevención. Hay numerosas opiniones acerca de que es la prevención. A continuación numeraremos las que nos parecieron más relevantes:

La Organización de las Políticas de la Salud (OPS, 1995) define el término prevención como «Aquellas actividades que permiten a las personas tener estilos de vida saludables y faculta a las comunidades a crear y consolidar ambientes donde se promueve la salud y se reduce los riesgos de enfermedad. La prevención implica desarrollar acciones anticipatorias. Los esfuerzos realizados para anticipar eventos, con el fin de promocionar el bienestar del ser humano y así evitar situaciones indeseables, son conocidos con el nombre de prevención».

La Organización de las Naciones Unidas establece la siguiente definición: *«La adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzcan deficiencias físicas, mentales y sensoriales (prevención primaria) o a impedir que las deficiencias, cuando se han producido, tengan consecuencias físicas, psicológicas y sociales negativas»*.⁹

La Organización Panamericana de la Salud califica a los esfuerzos realizados para anticipar eventos, con el fin de promocionar el bienestar del ser humano y así evitar situaciones indeseables, son conocidos con el nombre de prevención: *«Trabajar en prevención es trabajar con las causas reales o*

⁹ ONU, *Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad*, 2008.

*hipotéticas de algo que, de dejarlo pasar ahora para tratarlo después significaría un gran costo en dinero, en sufrimiento, en expectativas de vida».*¹⁰

A partir de estos conceptos se puede advertir que la prevención es algo positivo para la sociedad. Advertir ante posibles problemas, es la solución de hoy.

Por ello, la salud ocupacional en este tema no sólo es de gran importancia, sino que es además no delegable y para ello bastan tres argumentos básicos que van más allá del ejercicio mayormente administrativo y de las cuestiones legales y conceptuales de las llamadas enfermedades profesionales¹¹; el primero es que ello implicaría el cumplimiento auténtico de la misión de la disciplina de salud ocupacional, es decir, de la búsqueda integral de la promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores, y superar así el enfoque curativo (que busca sólo la ausencia de enfermedad); el segundo es que debe entenderse el círculo vicioso que implica las cargas económicas presupuestales del Estado por tratar enfermedades de la población que significan mayores cuotas obrero-patronales y éstas, a su vez, en metas de producción que se convierten en exigencias estresantes que a su vez enferman a la fuerza productiva; y el tercero, es que existe un creciente cuerpo de evidencias que relaciona ciertas características del trabajo con las enfermedades, que como consecuencias derivadas del trabajo son dignas de convertirse entonces en una enfermedad producida en o con motivo del trabajo.

Esta relación entre las enfermedades y ciertas condiciones del trabajo es interpretable desde los cambios, el desarrollo y la evolución simultánea de ambos fenómenos en su contexto social; la revolución industrial marcó la pauta de los cambios en la organización del trabajo con la introducción de nuevos métodos y tecnologías que buscaron un aumento de la productividad; así desapareció el trabajo artesanal y se incrementó la parcialización de tareas y las presiones laborales, lo que implicó un gran cambio y desequilibrio en esa relación anteriormente armónica entre el trabajo y el ser humano; de forma paralela, se puede pensar que empezaron a disminuir las enfermedades infectocontagiosas para dar lugar a las enfermedades crónico degenerativas como causantes de las principales tasas de morbilidad. Actualmente continúan los grandes cambios tecnológicos en los sistemas de trabajo y los cambios del mercado que implican nuevas exigencias y modos de vida en los centros de trabajo, que traen como

¹⁰ Topf J, 1996, Pág. 6

¹¹ Definición de enfermedad profesional según la Ley Federal del Trabajo vigente, disponible en internet: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc [fecha de consulta: 24-07-2012]

consecuencia un aumento de las cargas o presiones psicológicas y sociales para los trabajadores.

Dicho fenómeno se ha tratado de estudiar bajo el concepto de *estrés* laboral u ocupacional, lo que implica también la consideración de mecanismos fisiológicos subyacentes y donde surge el marco para explicar la relación entre los *estresores* del trabajo (principalmente psicosociales) y las enfermedades.

Asimismo, diversos estudios han demostrado la relación entre el estrés y diversos indicadores cardiovasculares; sin embargo, se ha insistido en que el estrés o *estresores* particularmente nocivos para la salud cardiovascular se encuentran en áreas relativas al mundo del trabajo y con alta carga psicosocial, tal como lo demuestra la investigación de factores psicosociales del trabajo realizada en Estados Unidos en los últimos 20 años.¹²

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud define a los factores psicosociales en el trabajo como «Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento». Como ejemplos de variables psicosociales se encuentran: la carga de trabajo, las jornadas exhaustivas, los malos hábitos de trabajo, escasa utilización de habilidades, falta de reconocimiento, pobre apoyo social, supervisión estricta, entre muchos otros.

Particularmente se ha documentado que una combinación de altas demandas laborales y una escasa autonomía o control sobre el mismo, produce una tensión laboral o estrés crónico residual que se refleja en múltiples indicadores de salud, entre ellos, las enfermedades cardiovasculares y las anteriormente mencionadas.

Específicamente en nuestro país, la inseguridad en el empleo ha representado un problema de creciente atención, pues desde los años sesenta se confirmó en un estudio las necesidades de seguridad como las más insatisfechas en trabajadores mexicanos de diversas ocupaciones, y más recientemente, en una

¹² . Juárez García, Arturo, *Factores Psicosociales Laborales Relacionados con la Tensión Arterial y Síntomas Cardiovasculares en Personal de Enfermería en México*, [En línea], Salud Pública de México, marzo-abril, año 2007, vol. 49, No. 002, Instituto Nacional de Salud Pública, Cuernavaca, México, Formato html, Disponible en internet: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/106/10649205.pdf> , ISSN (versión en línea): 1606-7916.

encuesta nacional se encontró que a 82% de los mexicanos les preocupa quedarse sin empleo en los próximos seis meses.¹³ Ante tales antecedentes, se destaca la necesidad de estudios que valoren su nocividad e influencia en la salud, particularmente la cardiovascular, por las tendencias de morbilidad ya señaladas.¹⁴

Con la propuesta que ponemos a la consideración de este Honorable Congreso, se incluiría a al estrés laboral como enfermedad en la tabla de enfermedades de la Ley Federal de Trabajo, para con ello, permitir que los trabajadores que padezcan alguna enfermedad derivada del estrés o cuenten con el mismo, estén en posibilidades de su tratamiento en los Institutos de Seguridad y Servicios Sociales de los Estado de la República con el propósito de que de inmediato se toman las medidas médicas sistemáticas, eficientes, eficaces, oportunas y necesarias para la detección del padecimiento de estrés en los trabajadores, evitando con ello, la generación de enfermedades que a largo plazo causan un mayor daño físico y emocional, así como un mayor costo para su tratamiento.

Aunado a lo anterior, es importante mencionar, que actualmente, en la Ley Federal del Trabajo no existe clasificación alguna de enfermedades derivadas del estrés laboral. La única clasificación de tipo psíquico que se reconoce legalmente es la neurosis. De igual forma, es omisa al señalar a padecimientos derivados del estrés laboral tales como la hipertensión, úlceras gástricas, alteraciones del sueño, dermatitis, etc.

En este mismo orden de ideas, sin duda alguna, el trabajo armónico influirá positivamente en el trabajador, en su desarrollo profesional, personal y social. Esto, no sólo repercutirá en el mejoramiento del bienestar de los trabajadores, sino también, en la optimización de los recursos humanos traducidos en el mejor funcionamiento de cualquier tipo de empresa, así como en la Administración pública.

En este sentido, debemos de encauzar las políticas públicas de salud para potencializar los efectos positivos que se relacionen con el trabajo, para así poder inducir en la salud del trabajador y eliminar, reducir o controlar aquellos conceptos

¹³ García S. *Inseguridad laboral*. Artículo de noticias de El Universal On-line. [Consultado el 20 de octubre de 2011]. Disponible en: www.eluniversal.com.mx/pls/impreso/web_columnas_new.detalle?var=42120.

¹⁴ *Ibidem* pág. 11

de salud que puedan ser negativos y mermar en la capacidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.

Además, con esta propuesta, se busca elevar la profesionalización de los trabajadores, ya que en ambiente favorable se mantiene mente sana, lo que les permitirá profundizar en sus conocimientos y habilidades relacionadas con su actividad, dando pauta a la superación en todos los ámbitos, lo que abonaría a una estabilidad laboral que se manifiesta en la mejoría de varios elementos de una sociedad armónica.

Por lo que corresponde a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, como parte de la armonización derivada de la realización de la reforma propuesta en la presente iniciativa, al ser este ordenamiento el que establece qué se considerará como enfermedad derivada de riesgos de trabajo en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado.

Por lo anteriormente expuesto, los suscritos, diputadas y diputados integrantes de la Comisión de Educación, Ciencia y Tecnología y Cultura con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 56 fracción II de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato y 146 fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Guanajuato, sometemos a su consideración la siguiente iniciativa con Proyecto de Decreto, para quedar en los términos que a continuación se señalan:

DECRETO

PRIMERO. Se adiciona un subtítulo y el numeral 162 de la Tabla de Enfermedades del artículo 513 de la Ley Federal de Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 513.- Para los efectos...

TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO

1. a la 155. ...

Enfermedades endógenas

...

156. a la 161. ...

...

Trastornos mentales y del comportamiento:

162. Enfermedades asociadas al estrés.

SEGUNDO. Se reforma el artículo tercero de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado para quedar como sigue:

Artículo 56. ...

...

Asimismo, se consideran riesgos del trabajo, las enfermedades derivadas de la acción continua de la causa que tenga su origen con motivo de trabajo, así como los trastornos psicosomáticos. Serán también consideradas como tales las señaladas por las leyes del trabajo.

...

I. a IV. ...

T R A N S I T O R I O

Único. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Remítase la presente iniciativa al Congreso de la Unión, para efecto de ejercer el procedimiento que establece el artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Guanajuato, Guanajuato, a 15 de agosto de 2012.

**LAS DIPUTADAS Y DIPUTADO INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE
EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA Y CULTURA DE LA SEXAGÉSIMA
PRIMERA LEGISLATURA.**

Ma. Elena Cano Ayala.

Héctor Astudillo García

Ana María Ramos Morín

Elvira Paniagua Rodriguez

Leticia Villegas Nava