

# EL ESTRÉS LABORAL COMO CAUSAL DE INCAPACIDAD O JUBILACIÓN EN MÉXICO\*

*Labor stress as a cause of incapacity or retirement in Mexico*

**Lisbeth Berenice Rosas Saldaña\*\***

Recibido: 30 de noviembre de 2016  
Aprobado: 15 de diciembre de 2016

Para citar este artículo / To cite this article

Rosas, S., Lisbeth, B. (2017) El estrés laboral como causal de incapacidad o jubilación en México. *Revista Alma Mater*, 13(1), pp. 107 - 120.

## Resumen

Este artículo presenta, la relación a México, del estudio al estrés laboral en los derechos del trabajador al trabajo digno y la salud, así como las garantías y la dimensión objetiva, en lo referente a derechos del trabajador, dilucidando el derecho humano de la ciudadanía mexicana e internacional, así como con el derecho comparado de algunos otros lugares del mundo. Este presente trabajo tiene el propósito de revisar cómo es que el estrés laboral afecta a la ciudadanía mexicana en la vida cotidiana ya que este suceso debe ser atendido por las leyes y códigos del trabajo para lograr que el mexicano pueda encontrar un ambiente sano satisfaciendo el referente derecho humano.

## Palabras clave

Derechos Humanos, garantías, trabajo, salud.

## Abstract

This article presents, the relationship to Mexico, from the study of work stress in the rights of the worker to decent work and health, as well as the guarantees and the objective dimension, in relation to worker rights, elucidating the human right of citizenship Mexican and international, as well as with the comparative law of some other places in the world. This present work has the purpose of reviewing how it is that the work stress affects the Mexican citizenship in the daily life since this event must be attended by the laws and codes of the work to obtain that the Mexican can find a healthy environment satisfying the referent human right

## Key Words

Human Rights, guarantees, work, health.

## INTRODUCCIÓN

El estrés laboral constituye uno de los temas más relevantes para la sociedad mexicana al igual que se puede destacar en el derecho es actual y vigente, cotidiano y recurrente en todos los niveles sociales que existen en México, dada la circunstancia que por necesidad el ciudadano Mexicano necesita realizar como parte de su vida diaria lamentablemente los trabajos que existen en México en su mayoría son de jornadas amplias y con actividades fuertes y pesadas

\* Trabajo clasificado como artículo de reflexión. Desarrollado en el marco de la investigación en la Escuela de Derecho, Posgrados y Práctica Jurídica en México.

\*\* Licenciada en Derecho. Especialista en Derecho Constitucional y Amparo. Correo electrónico: bere\_20812@hotmail.com

que no logran mantener un ambiente sano de respeto, tolerancia, ayuda mutua que involucra convivir en sociedad. Un síntoma de que te acercas a una crisis nerviosa es creer que tu trabajo es tremendamente importante (2015. Camp de Morvedre. El periódico de aquí).

Cuando en la situación laboral surge la intolerancia, la falta de respeto o de consideración o el desinterés por las actividades o un exceso de las actividades a realizar, cuando se evidencia un comportamiento de llevar al límite su actividad laboral llevando al trabajador a una crisis que podría afectar la situación de salud y el exceso de horas sin una retribución equivalente a la actividad diaria al igual que el descanso; el estrés laboral organizado en las leyes llevan consigo el reconocimiento de una enfermedad psicológica derivada del trabajo pero no una determinación legal que lograría dar una solución efectiva y cierta a la problemática laboral en la que se encuentra la ciudadanía mexicana y que a veces han hecho imposible continuar en el lugar de trabajo.

Ahora bien, estando expuesta la situación del estrés laboral en México como causal de incapacidad o jubilación, los sistemas jurídicos tienen el deber de establecer un medio que además de ser eficiente, cumpla con las disposiciones establecidas para el trabajador propiciando el orden, armonía y el respeto al derecho al momento de que se busque la solución al conflicto del estrés laboral.

El estrés laboral bajo el sistema causal no cumple actualmente con dicho propósito en la legislación Mexicana, las causales de incapacidad o jubilación contempladas en la ley, por la forma en que se encuentran legisladas genéricas y no favorables muchas veces, tanto al demandante del trabajo, así como más grave para el trabajador y en general para la sociedad mexicana, en la necesidad que tiene el mexicano de tener un trabajo que invade los derechos humanos de la persona, ocasiona confrontaciones mutuas entre trabajador y jefe entre las ofensas, exhibicionismos y muchos de los casos malos tratos en el trabajo a actividades que requieren presión extrema, ocasionando daños severos de tipo psicológico, emocionales y sociales; en realidad, no son más que factores y obstáculos que limitan, violan los derechos fundamentales, estos son utilizados más que para proteger el derecho del trabajo y la salud con ello a un ambiente sano, expone a la sociedad al sufrimiento de daños graves.

El estrés laboral bajo el sistema causal en que actualmente se concibe es poco útil para nuestras relaciones laborales y sociales, que ocasionan un desgaste emocional y psicológico que implican al tratar de probar las causales y el tiempo que eso lleva.

En la presente investigación, atentos y preocupados por la problemática jurídica y social que se presenta con el estrés laboral Mexicano, se aborda el estudio del denominado estrés laboral como causal de incapacidad o jubilación en México, se ha considerado necesario para el desarrollo del estudio del estrés laboral, revisar por orden metodológico los conceptos de estrés laboral y posteriormente la causal de incapacidad o jubilación en México, analizándose como causal de estrés en términos generales aún no se encuentran reglamentadas como tal en la materia en sentido específico en el país, y en virtud del marco referencial construido en su aspecto teórico se revisa legal, funcional y condicional con relación al estrés laboral.

El estrés laboral se constituye como una nueva propuesta que se sustenta en el respeto a los derechos humanos, a la salud, al trabajo, ambiente sano, a la dignidad humana, permitiendo la incapacidad o jubilación en su caso expresándola como causal que motiva al trabajador para dejar de laboral en la zona de trabajo y, por tanto con necesidad de demostrar dicha causal que la motiva ante la relación laboral que hoy será posible obtener, con lo que se evitara los daños psicológicos, emocionales y sociales que en el sistema causal que sufren los trabajadores en el proceso respectivo.

Es necesario considerar que el concepto de derecho es una disciplina que encuentra en movimiento considerándose dinámico que se dirige por sus propios principios jurídicos y conceptuales, sino además determinan la ideología y concepción que socialmente se desarrolla

en la época y un lugar determinado, es una ciencia en constante movimiento que debe asimilar e incorporar los procesos de transformación que hoy vive la sociedad, en lo doctrinal, como en lo ideológico, pues de no considerarse estas transformaciones estaría condenado a repetir la misma historia sin ningún cambio.

El derecho se presenta y vale como un instrumento de organización social y está al servicio de la sociedad en acceso al hombre, facilitando y permitiendo la estructura y la relación social asegurando el derecho para promoverlo y asegurarlo.

Las normas jurídicas en el derecho deben analizarse profundamente y reflexionar sobre ellas promoviendo la transformación en la vida social ya que a veces se considera insuficiente, inadecuada e incongruente de acuerdo a los principios jurídicos y sociales teniendo como misión el ser jurídico de elaborar doctrinas a las instituciones para la conformación de un derecho moderno, un derecho que proteja al individuo por sobre todo al igual que a las instituciones sociales, reconociendo el proceso apto y capaz en beneficio de la sociedad entorno a los derechos humanos.

El estudio del estrés laboral que se presenta se hace con la intención de someterlo a estudio, análisis, crítica y discusión del lector, con el propósito de contribuir a la formación del conocimiento jurídico bajo los criterios más amplios y profundos que se desarrollan.

Ahora bien, siendo el estrés laboral una figura jurídica perteneciente al derecho del trabajo, por lo tanto por cuestión metodológica se es importante revisar previamente los conceptos de lo que debe entenderse como estrés laboral, así como causal de incapacidad o jubilación, pues debe destacarse que socialmente los medios idóneos para la construcción de esta figura es el derecho laboral en tal sentido es que en diversos momentos de la historia del hombre, el estrés ha sido una figura presente en el individuo social dentro de la actividad para obtener ingresos, se concluye que el estrés es el causante de muchos efectos sociales.

## 1. CONCEPTO, EVALUACIÓN Y CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL

Antes de definir al estrés laboral por causal de incapacidad o jubilación es necesario definir que es el estrés en su concepto simple para en conjunto buscar una definición a su reacción legal encontrada en la sociedad.

Javier Alcalde de Hoyos, define al estrés como El estrés es la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona. El resultado fisiológico de este proceso es un deseo de huir de la situación que lo provoca o confrontarla violentamente.

En esta reacción participan casi todos los órganos y funciones del cuerpo, incluidos cerebro, los nervios, el corazón, el flujo de sangre, el nivel hormonal, la digestión y la función muscular. El estrés es un estímulo que nos agrede emocional o físicamente. Si el peligro es real o percibido como tal, el resultado es el mismo. Usualmente provoca tensión, ansiedad, y distintas reacciones fisiológicas (2010, Informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo).

El concepto citado por el autor se presenta en una forma muy concreta y entendible, destacando que dentro de su contexto se desprende por una parte el concepto general de estrés que involucra hechos sociales, donde el autor reconoce al estrés como al medio de generar un desajuste al individuo de forma psicológica en su vida social ante una situación que poner en peligro su persona en su entorno laboral en el que se desenvuelve en su día a día el trabajador originando un efecto reactivo a la situación de estrés en la que se encuentra el individuo.

(Diccionario de la Real Academia Española, 2012). Define al estrés como El Estrés es una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves.

El término estrés proviene de la física, hace referencia a la presión que ejerce un cuerpo sobre otro, siendo aquel que más presión recibe el que puede destrozarse y fue adoptado por la psicología, pasando a denominar al conjunto de síntomas psicofisiológicos como: cansancio, pérdida del apetito, bajada de peso y astenia, entre otras (2013. enfermedades laborales: como afectan el entorno organizacional. San Rafael, Mendoza)

La REA presenta la siguiente definición centrada en la acción generadora a tal situación que ocasionan una consecuencia regulatoria de las relaciones entre la relación laboral, señalando como puede generarse y que elementos pueden presentarse para su constitución del presente concepto que es una consecuencia de la actividad laboral que diario puede presentar un trabajador en su ambiente de trabajo.

Fundación para la prevención de riesgos laborales define al concepto de Estrés Laboral como, Este estado se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a las demandas del trabajo. Además, depende en gran medida de la percepción que el trabajador tiene de esas demandas y de su capacidad para adaptarse a ellas. (2006, UGT C/Hortaleza).

El concepto en cita es considerado por el presente autor por un momento temporal en el individuo, naciendo con ello el estado natural ante la exigencia exterior por el exceso de jornada o fuerza exigida al trabajador, creando la relación laboral, constituida por derechos y obligaciones, poderes, facultades y deberes entre trabajador y jefes ante este aspecto a las potestades establecidas para su protección como trabajador.

Ante los preceptos citados se ha llegado a una conclusión sobre la definición del estrés laboral como; Es la condición o situación agobiante al individuo en su estado físico, psicológico y emocional en el entorno laboral con efectos o consecuencias legales en sus actividades de trabajo.

El concepto propuesto hace resaltar las cuestiones principales que deben comprender a la sociedad actual, destacando que todas ellas se desprenden de cuestiones esenciales del ser humano y que conforman los denominados derechos humanos de índole laboral; el concepto destaca también que tales derechos humanos esenciales son aquellos que se encuentran en su contenido tanto en los acuerdos y como en los tratados internacionales donde la mayoría de los trabajadores se ha encontrado ante las preocupaciones de su medio de ingresos y como ciudadano se ve afectada la sociedad en sus derechos humanos, sin embargo es importante resaltar que el derecho del trabajador tiene un sentido amplio y no se limita al sentido jurídico sino implica el sentido psicológico, emocional y social con la normatividad laboral de las relaciones laborales.

La evaluación al estrés laboral; este concepto tiene implícito un mecanismo para prevenir de forma alternativa el estrés laboral, realizando una pre-evaluación e identificando si resulta ser encuadrado en las características de esta enfermedad laboral.

Para entender la importancia y la proyección del estrés laboral mencionada, es necesario que cite si es posible medir o evaluar al estrés laboral y cómo hacerlo, tal y como lo menciona la presente cita.

Pero además de obligado jurídicamente, tal prevención es posible técnicamente y convenientemente social y económicamente, pues es beneficiosa tanto para los trabajadores como para las empresas, según lo indicado. A tal fin, es exigible una tarea de gestión preventiva que permite la incidencia de estos factores en la salud de los trabajadores, por tanto incluida la salud psíquica. Esta acción preventiva ha de efectuarse a partir del conjunto de instrumentos preventivos en la LPRL (Ley de Prevención de Riesgos Laborales) para hacer frente a la política eficaz de protección de la seguridad y salud en el trabajo (artículos 14 a 16 LPRL), Así lo pone de manifiesto con claridad al referido Acuerdo comunitario sobre Estrés laboral (2006, Fundación para la prevención de riesgos laborales).

Es importante mencionar de manera persistente que Según, en La reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada el 30 de noviembre de 2012 determinó que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) debía expedir tablas que incluyeran las nuevas enfermedades consideradas como laborales o profesionales (como el estrés o los trastornos mentales, sin embargo no fue así ya que consideraron que esta enfermedad está siendo padecida por un porcentaje muy alto de esta manera podemos decir que es indispensable que se integre a la ley esta causal por incapacidad para el trabajador como tiempo de descanso para poder integrarse a sus actividades de la forma más productiva posible en el trabajo, sin embargo la (OIT) integro las enfermedades mentales que hoy en día se encuentran reguladas en el catálogo del trabajo para su aplicación pero es necesario hacer una transformación en su apartado para cuando esta enfermedad se vuelve severa y ocasiona al individuo efectos deficientes en su actividad laboral, también como lo es mencionando en el (IMSS) el estrés laboral son las situaciones que te provocan tensión en el trabajo (IMSS, Mexico, 2017)

Este procedimiento aporta una solución al trabajador para la solicitud de una incapacidad o jubilación según sea el caso evitando con ellos las consecuencias jurídicas que sean aún más graves y siendo de difícil reparación a sus derechos humanos como trabajador ya que muchas veces no tienen el acceso a la salud que debería ser brindado.

El beneficio de prevenir el estado en el que pone en riesgo la salud del trabajador al no contar con el acceso a una jornada digna y contribución que brinda los servicios indispensables como el de salud para el trabajador como los derechos humanos que forma parte de la constitución. Encontrando la justicia entre el trabajador y el jefe, respetando los derechos que constitucionalmente tienen en la relación laboral.

Las consecuencias por el estrés laboral como ya hemos anticipado en el ordenamiento mexicano, el trabajador goza de cierta protección en medida no se le priva de exigir sus derechos.

Pero también, con carácter general, en México puede hacerse de referencia a la tabla de enfermedades en el trabajo, en virtud del cual el trabajador puede exigir los derechos correspondientes por alguna enfermedad derivada por la actividad laboral y este ser destinado para la protección de sus derechos, sin embargo, ante tal necesidad el trabajador actual el estrés está siendo aún más evidente en el trabajador.

Este afecta sus derechos ya que no responsabiliza por actividades dentro de su entorno laboral por secuencias psicológicas que afectan en su vida diaria del trabajador.

En consecuencia, de las transformaciones del presente siglo se deriva una serie de posteriores reacciones ante este estado en el que se encuentra el trabajador y al no ser regulado por las leyes laborales en México.

Son numerosos los efectos del estrés laboral, pero es fácil adquirir una idea general de ellos, teniendo en consideración, por una parte, que el estrés es una enfermedad psicológica y emocional y, por otra que afecta directamente al trabajador en su entorno social y laboral. A estas ideas se puede reducir a que la causa del estrés es las jornadas laborales excesivas y mal retribuidas, sin tiempos de descansos y la alimentación, solo por dar ejemplo de la vida cotidiana.

Los efectos del estrés se pueden distinguir desde dos momentos, el primero, aquellos efectos que se producen durante la jornada laboral y a estos se les puede considerar automáticos; como lo da entender es el momento de tal presión excesiva en su jornada laboral ante la necesidad de un descanso por exceso de jornada. El segundo momento se refiere a los efectos posteriores que se producen a partir de que el estrés forma parte de su vida cotidiana y que no es canalizado de la forma más sana sino que producen ambos puntos tanto pre y pos con consecuencias psicológicas, emocionales y sociales pero también legales.

Antes de proceder al análisis y revisión de las consecuencias del estrés ya sean posteriores o preventivas es importante que " el estrés se distingue por el trabajo, mas no por el trabajador" la relación del que se ha surgido se distingue por efectos del ambiente laboral y las actividades de jornada este derecho debe ser vigente en el área de trabajo así como posterior al área, asimismo, que las obligaciones inherentes para con los ejes continuara existiendo durante todo el tiempo que disponga la ley, el deber laboral entre jefe y trabajador subsistirá durante el tiempo que mismos así lo requieran en la relación laboral.

En general las consecuencias pueden ser clasificadas o consideradas como las siguientes:

Graves, menos graves y leves. Estas se decretarán con las evaluaciones posteriores que el especialista en área ya sea un psicólogo o perito en materia, llevara a cabo a efectos de comprobar que es cierta su enfermedad trayendo consigo obligaciones laborales que podrían llevar a causales para el trabajador en su ambiente laboral.

"El estrés, además de producir ansiedad, puede producir enfado o ira, irritabilidad, tristeza-depresión, y otras reacciones emocionales, que también podemos reconocer. Pero además de estas reacciones emocionales podemos identificar claramente otros síntomas producidos por el estrés, como son el agotamiento físico, la falta de rendimiento, etc.

Finalmente, si el estrés es muy intenso y se prolonga en el tiempo, puede llegar a producir enfermedades físicas y desórdenes mentales: en definitiva, problemas de salud, los costos del estrés laboral pueden ser muy altos tanto desde su valor personal como empresarial u organizacional. (2011 diciembre, De universidad abierta interamericana Base de datos.).

También estos decretaran una el efecto jurídico en el estrés laboral, estableciendo en que momento el trabajador deberá continuar o en qué momento se podrá tener el acceso a la solicitud del trabajador a que se le protejan sus derechos, ordenando una responsabilidad patronal y a efectos que favorezcan al trabajador, incluso imponer legislación que protejan a los trabajadores ante estas situaciones que afectan continuamente al trabajador mexicano. Dictando de estas formas causales que son necesarias respecto al trabajador, evitando así el perjuicio del trabajador en su lugar de trabajo, asegurando al trabajador a un ambiente sano, así como también como trabajo digno y bien remunerado.

Constituye un daño o perjuicio el que generalmente sufre el trabajador en su ambiente de trabajo el no tener el acceso a la salud ya que todo trabajo debe estar ingresado al sistema para la protección del trabajador como parte del área del trabajo por si hay alguna enfermedad producida por su actividad laboral, es importante tener en cuenta o informarnos de las tablas que se encuentra en la ley del trabajo que regulan estos efectos laborales dentro del área de trabajo.

## **2. DERECHOS HUMANOS Y CONDICIONES DEL ESTRÉS LABORAL COMO CAUSAL PARA OTORGAR INCAPACIDAD O JUBILACIÓN**

Se conceptualiza a Los Derechos Humanos que son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes, la aplicación de los derechos humanos a la que se encuentran obligadas todas las autoridades se rige por los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad (2016, CNDH México).

Estos no tienen distinción alguna derivada de las condiciones que pudieran menoscabar su dignidad y constituyen los límites a la soberanía, estas representan el actuar de diversas personas al igual que el estado, estos derechos son universales, interdependientes, indivisibles y progresivos como anterior fue mencionado, cuando estos derechos están plasmados en la normatividad

constitucional, convenciones al igual que en las leyes internacionales se denominan derechos fundamentales.

Ahora si bien, es indispensable identificar los derechos que están presentes en el siguiente tema expuesto de lo que es el estrés laboral, podemos mencionar como uno de ellos el derecho humano a la salud al igual que el derecho del trabajo digno que se encuentra contemplado constitucionalmente en la normatividad Mexicana y estos derechos corresponde a todas las personas , todos los derechos se encuentran ligados unos a otros para su reconocimiento que implica que se respeten en la vida y de esta forma proteger los derechos que se encuentran presentes , la función de ellos es representar a todos los seres humanos y derivando de la dignidad de ellos en su conjunto social asegurando el proceso de crecimiento y construcción de los derechos contemplados en la ley.

Sin embargo, el análisis no ha avanzado, de acuerdo con la dirección de Información de la dependencia. La complicación está en determinar cuáles serán las nuevas enfermedades de las tablas en la legislación laboral, pues de ellas dependerá que las instituciones de salud y las propias empresas paguen o no incapacidades o jubilaciones de sus trabajadores.

Es conveniente indicar que los derechos humanos que ahora son expuestos, son los que se encuentran vinculados con el tema, todos los derechos tienen la misma relevancia pero el estado tiene la obligación de tratarlos en forma global y de manera justa y equitativa, con igualdad y dándole el mismo peso ante la ley sin lugar a duda ante el reconocimiento de los derechos presentes en el estrés laboral como derecho del trabajador ante una causa que justifique su violación a los derechos como incapacidad por las jornadas excesiva , sin una retribución justa en el área de trabajo ya que al igual que la incapacidad y la jubilación en México ahora han quedado actualmente desclasificados a pesar de que se sabe que el trabajador debe tener descanso según la actividad para el mejor rendimiento y una retribución para su descanso por largas y fuertes jornadas laborales que afecta el sistema de las personas.

Ahora , para la realización de los derechos humanos y fundamentales, se requiere en la praxis de ciertas herramientas que son tendientes a reducir en la distancia estructural de la sociedad entre lo que es la normatividad y la efectividad , y ahora por tanto , están encaminadas a dar posibilidades de maximizar la eficacia de los derechos en coherencia con la estipulación constitucional esas herramientas se les han denominado derechos humanos, pues estos son deberes que tiene todo individuo, e instauran, en donde pueden reparar los actos , principalmente por los actos de autoridad por lo que las personas en las jornadas laborales deben ante esta situación tener un medio o causal que avalen la realidad ante tal suceso , y para esto los derechos son los medios que permiten lograr la eficacia de los mismos en la ley.

La salud y el trabajo digno son los derechos que se abordaran con maximidad ya que involucran el derecho del trabajador, las personas deben tener el acceso a este derecho ya que está contemplado en la carta magna y atribuible a todos los individuos, sin distinción de cualquiera que contra su derecho a tener acceso a la salud que le da contenido al derecho humano.

Las condiciones que son expuestas para ser consideradas dentro del catálogo de derechos del trabajador deben ser sometidas a evaluación y determinar como una de ellas a esta causal expuesta como una solución a tan grave problema del trabajador como causal de incapacidad o jubilación dependiendo cual sea el caso hasta saber si puede recuperarse de la enfermedad que surgió de la actividad laboral realizada en su jornada, sin embargo también se es importante que este sea evaluado por un especialista del tema para otorgar dicha disposición por la ley, identificando su valoración de padecimiento.

Estos derechos son reconocidos en la totalidad en los textos fundamentales nacionales e internacionales presentándose como un derecho fundamental en la constitución, dicho de otra manera, se materializa en la prohibición del derecho a la salud.

### 3. EL ESTRÉS LABORAL Y LA RELACIÓN CON EL ART.123º Y ART 4º CONSTITUCIONAL

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se estableció el derecho al trabajador dándole protección al derecho ;no obstante, en materia del trabajo no se ha dado un cumplimiento a los trabajadores y respetado la disposición de la carta magna, sin embargo dándole mención al estrés en el trabajo es muy importante que sea regulado en la normatividad ya que este factor es predominante en la sociedad causando efectos a los que los rodean y son afectados en lo personal.

En este sentido, toda vez que el derecho del trabajador forma parte de un mecanismo de protección a la sociedad trabajadora, y debido a la carga no solo jurídica, sino también emocional que impera en el trabajador, este artículo protege el derecho que le ayuda a dirimir conflictos.

La implementación del estrés laboral, es decir el derecho humano que tiene el trabajador de contar con una evaluación psicológica y de salud indispensable en el área de trabajo para desempeñar sus labores y de esta forma otorgar una incapacidad o jubilación según sea el caso de personas mayores o personas que se encuentren con el supuesto según la evaluación profesional para con los que laboran, sin embargo lo que ocupa en este apartado es qué relación existe entre los artículos que respaldan el derecho al trabajo y a la salud estos son los derechos humanos que la constitución tiene como protectores para cuando se centre en el presente supuesto que vulnera los derechos humanos como lo es el estrés laboral ya que muchas veces las jornadas laborales son extensas y muy fuertes considerando que el organismo y la ley contemplan que solo pueden laborar un horario permitido por la ley , otorgando una remuneración adecuada para su actividad y un tiempo de descanso para ser productivos.

Este punto representa una oportunidad para empezar a transformar el derecho del trabajo en el nuevo sistema haciendo de este conflicto una revolución social integradora para la protección de los derechos del trabajador a la vez que se cumple con lo dispuesto en el artículo 123 de la constitución.

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.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario (Const, 1917, Art. 123).

La ley preverá esta causal derivada de su normatividad de la ley del trabajo dándole solución a los conflictos derivados de la actividad laboral ante las jornadas laborales que constituyen un problema social cuando es un exceso, porque se debe reconocer a favor de todas las personas, el derecho para solucionar los conflictos a través de la causal presentada como solución a reacciones o efectos posteriores en el área laboral.

Es importante mencionar que no hay un criterio jurisprudencial que haga referencia al estrés laboral, sin embargo es importante mencionar que el mexicano considera que es una problemática porcentualmente predominante en México, es necesario ofrecer una respuesta a la problemática sin atentar a los derechos humanos.

La presente mención daría paso a que el derecho que hoy contemplado pueda ser integrado en el derecho laboral ya que muchas veces el patrón por consecuencias adquiridas dentro del lugar de trabajo despiden al trabajador de su área de trabajo por el excesivas jornadas ya



que representa para el trabajador un reto a exigir a los derechos humanos, la incapacidad por su salud es necesaria para dar un aprovechamiento adecuado ya que muchas veces no hay vacaciones para un descanso adecuado en sus actividades, el tiempo para ser exigido de igual forma puede ser en un periodo referente a su actividad laboral.

Para ser específicos es necesario mencionar la ley federal del trabajo en su apartado de tabla de enfermedades laborales (Ley 1970, art. 513, 2015), pero no figura como tal el estrés y si la población cree que es necesario por su alto índice de incidente que ocasiona esta enfermedad por las actividades en el trabajo debe ser ejecutado un medio para su regulación en este caso como causal para los trabajadores que necesiten el acceso a una incapacidad por salud al igual que la jubilación contemplada en la ley para personas que cuentan con la edad adecuada para que se les sea otorgada según lo establecido en su periodo ya que produce graves consecuencias a otros.

Se hace de manera enunciativa más no limitativa ya que primeramente especifica el derecho del trabajador y después especifica el derecho derivado del trabajo como enfermedad exigiendo como derecho su incapacidad o jubilación para la productividad del trabajador.

Debido a ello, en México, la mayoría de los trabajadores debería tener el derecho a la salud contemplado en la constitución en su artículo 4.

El artículo 4, 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 (Const., art. 4, 1917).

Este Artículo establece como fin primordial el acceso a la salud y según la ley también está establecida en el derecho internacional, establece que las leyes centrales prestaran protección debiendo promover en este caso el derecho del trabajador a fin de obtener la incapacidad o jubilación dependiendo el daño por el estrés laboral.

El estrés laboral es una de los diez problemas principales de salud relacionados con el trabajo y es el síntoma o precursor de otros problemas de salud mental.

La exposición prolongada al estrés laboral ha sido vinculada a un patrón de consecuencias para la salud que incluyen trastornos distintos a la salud.

Resulta importante también que la evaluación del experto en el área para determinar la enfermedad del estrés laboral colabore con el área jurídica que ayudara a que sea factible lo expuesto como causal de incapacidad o jubilación en el proceso para proteger los derechos humanos del trabajador mencionando a los artículos como fundamentales.

Estos artículos son el sustento de lo expuesto con anterioridad ya que el derecho sufre transformaciones de acuerdo a las necesidades sociales que ahora son exigibles en su caso ante lo expuesto sugiriendo la creación de esta causal que ahora el ciudadano mexicano vive cotidianamente afectando su salud en las áreas de trabajo.

Según, en La reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada el 30 de noviembre de 2012 determinó que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) debía expedir tablas que incluyeran las nuevas enfermedades consideradas como laborales o profesionales (como el estrés o los trastornos mentales, sin embargo no fue así ya que consideraron que esta enfermedad está siendo padecida por un porcentaje muy alto de esta manera podemos decir que es indispensable que se integre a la ley esta causal por incapacidad para el trabajador como tiempo de descanso para poder integrarse a sus actividades de la forma más productiva posible en el trabajo, sin embargo la (OIT) integro las enfermedades mentales que hoy en día

se encuentran reguladas en el catálogo del trabajo para su aplicación pero es necesario hacer una transformación en su apartado para cuando esta enfermedad se vuelve severa y ocasiona al individuo efectos deficientes en su actividad laboral.

Por otro lado debido al desconocimiento del derecho que se tiene al acceso a esta causal por derechos constitucionales contemplados en la carta magna, así como al funcionamiento de los mismos en virtud de la actual problemática del conflicto, el estrés laboral representa una oportunidad para empezar la transformación hacia el derecho del trabajo, pues a través de la causal ayudaría al trabajador, donde las partes en este proceso se darán cuenta que es una enfermedad muy recurrente y considerándolo derecho humano.

La situación que existe en México es altamente alarmante ante esta enfermedad derivada de las actividades laborales que existen en el país considerándose ante la población un problema social.

Por último, respecto a la obligación del patrón ante enfermedades derivadas de las jornadas no retribuida y descansadas, estos son responsables de pagar y que su trabajador obtenga la productividad eficiente ante las necesidades, se prevén excepciones genéricas en determinadas circunstancias como son cuando tienen dificultades para el trabajador en la realización de las actividades laborales, en sus razones específicas.

#### **4. DERECHO COMPARADO DE COLOMBIA, JAPÓN, SUIZA E INDIA CON MÉXICO**

En el contexto del derecho extranjero son diversos los países de la comunidad mundial en los que en su sistema jurídico se encuentran regulado el derecho del trabajador tan es así que ellos de esta enfermedad podría estar regulada y en otras no es necesario por el sistema que tienen en su ambiente laboral, entre ello se puede mencionar a Colombia, Japón, suiza e india.

La figura del estrés laboral es reconocida como vanguardista en Colombia ya que este es mencionado como causal para ofrecer al trabajador incapacidad y un descanso a sus largas y fuertes jornadas, presentando una concepción distinta reglamentada en un momento histórico en las legislaciones. Es por eso que es relevante mencionarlo en primera instancia por que este podría ser la iniciativa que podría ser implementada a México por ser conocido por su alto índice de estrés laboral en la población ayudando a los trabajadores a que se les sean respetados sus derechos humanos en el área de salud, y trabajo digno.

Ahora, de acuerdo a lo anterior y en secuencia en Japón adoptaron un sistema laboral y social distinto al de México a cerca de las actividades laborales en el que ellos se manejan por su cultura e ideología. Cuando los japoneses vienen a establecer empresas a México con frecuencia dicen que los mexicanos no trabajan bien, pero realmente no es cierto. Lo que sucede es que tienen su propia cultura y filosofía, y como visitantes tienen que comprenderla, de lo contrario sus empresas no marcharán de forma adecuada (2014 diciembre 16, Año del Centenario de la Escuela Preparatoria de Jalisco. Piensa y Trabaja).

Esto refiere, como lo es considerar su trabajo como un trabajo en el que estarán toda su vida y deben identificar al suyo como a un Dios en donde la empresa donde realizan sus actividades fueran suyas y en comparación con México la mayoría de los ciudadanos son católicos y se rigen por un sistema en el que Primero es Dios, la familia y queda en tercer lugar todo lo demás que lo rodea e interesa para su vida, es así como Japón maneja su labor y ellos no viven en una situación de estrés laboral ya que gracias a su sistema laboral su actividad es parte de su vida y ahora México necesita adaptar esta necesidad personal y laboral a su sistema para poder rendir y obtener mejores condiciones laborales y no continúe la sociedad en este problema tan concurrente que es el estrés laboral como causante de alguna condición social para efectos de una vida mejor.

Sin embargo, es relevante mencionar que si aprendiéramos un poco del sistema japonés y adquiriéramos un poco de su cultura y filosofía tendría un cambio considerable México en su

economía y aprendizaje laboral, lo que propiciaría un alza a la economía y avanzases graduales al sistema propiciando una transformación sustancial.

Asimismo, se expone que las disposiciones relativas al trabajo y la determinación de las causas que permite la incapacidad o jubilación en el trabajo que han estado en vigor han puesto de manifiesto las carencias que sufre México como país ante la comparación de su derecho, las disfunciones. Sirvan de modo de ejemplo esta comparación del derecho laboral con el México de hoy, antes de resolver la crisis de trabajo, se ha terminado por agravarla o en la que en su duración ha llegado a ser superior a la de su propio derecho humano.

Ahora si bien es mencionado el derecho de la india comparando su sistema laboral con el de México es un valor superior en nuestro ordenamiento jurídico, teniendo el reflejo de una sociedad saludable.

El reconocimiento de la constitución de esta institución jurídica posee una innegable trascendencia, en tanto que contribuye al orden laboral y social, y es causa de que el trabajador pueda desarrollarse en su situación laboral. En coherencia con esta razón, el artículo 4 de la constitución a la par con el artículo 123 de la misma configuraría el derecho del trabajador ante este derecho según los valores y principios constitucionales. De acuerdo con ellos, esta ley persigue ampliar el derecho del trabajador en lo relativo al eje de sus actividades hacia los efectos causativos en materia de derechos humanos para con el trabajador.

Con este propósito, se estima que el trabajador se le proteja el derecho a la salud y al trabajo digno garantizado por los artículos ya antes mencionado en la constitución, justificando que, así como en la india con México podría realizar una transformación en materia de derechos del trabajo. Así aplicar el derecho al trabajo en comparación con india podría ayudar a mejorar el sistema que tienen y no dependerá de la concurrencia de causa alguna como en este caso el estrés laboral, pues la causa determinante para el fin de la voluntad expresada en la solicitud, desde luego una previa e ineludible, situación de incapacidad o jubilación para el trabajador protegiendo los derechos que del se constituyen.

En los términos contenidos en la exposición de motivos, es clara la nueva tendencia del derecho del trabajo con relación con el trabajador, la propuesta planteada y legislada se hace consistir como causal de incapacidad o jubilación que debería ser reglamentada en la ley.

Por otra parte, y siguiendo el mismo orden de ideas, el derecho sueco regula los derechos de los trabajadores exhibiendo a las enfermedades dentro de su protección sin embargo haciendo un comparativo con México es Mucho mejor sistema el que maneja, ya que este tiene vacaciones, retribuciones a su labor mejor obtenidas a sus actividades laborales:

En esta ley se establece la reglamentación por demás singular y muy evolucionada en la concepción jurídica del estrés laboral establecido el principio de trabajo digno de causa de voluntad del trabajador con las dificultades en el trabajo, esto es, el estrés laboral condicionado exclusiva y forzosamente ante la existencia de alguna de las causas de incapacidad o en su caso jubilación que objetivamente se encuentran contemplada previamente en la ley. Cualquier trabajador, de manera personal, puede requerir su derecho como trabajador, la concurrencia de hechos subjetivos (conductas reprochables en el otro) u objetivos (violación a derechos humanos, separación de hechos) pues, la misma voluntad la que tiene propia para acceder al derecho del trabajador por el estrés laboral.

En los términos indicados, el derecho laboral intenta regula los problemas derivados del trabajador para un ejemplo del derecho sueco se cita que según lo contemplado en la ley es: El conjunto de la legislación en materia de mercado laboral en vigor hoy día en Suecia data de comienzos de la década de los 70 como, por ejemplo, las leyes en materia de participación de los trabajadores en la toma de decisiones sobre cuestiones relacionadas con la vida laboral, la seguridad en el trabajo y el estatuto de los representantes sindicales en el lugar de trabajo, La

Ley sobre seguridad del empleo protege a los trabajadores contra el despido improcedente, lo que supone que el empresario deberá alegar motivos objetivos para dicho despido. Un motivo objetivo de despido, por ejemplo, es la falta de trabajo, que haga posible prescindir de una o más personas. Sin embargo, si el trabajador puede ser transferido a un puesto distinto dentro de la misma compañía, no debe procederse al despido. Por lo general, los despidos se rigen por el principio de que los últimos contratados son los primeros en ser despedidos (07/1997, Dirección general de estudios documento de trabajo.).

Los derechos de los trabajadores en la india se encuentran estipulados en referencia genérica tomando decisiones sobre las relaciones laborales e incluso sobre la seguridad y en ello los estatutos presentes para regular el derecho de ello desprende el catalogo sin embargo el beneficio es el descanso y retribución a ello son más productivos y eficientes en su labor ya que de ellos desprende la actividad diaria para su sustento.

En esta parte del trabajo de la legislación desprende exigencias para el proceder del trabajador establecido en la ley que regula su país, pero sin embargo haciendo referencia a México el punto en común con ambos es el desempleo que existe en ambos lugares, pero teniendo india muchos beneficios para los que laboran en sus actividades. Respecto al termino de reflexión o consideración de lo establecido en la ley sería importante integrar a México esta causal ya que la población mexicana cada vez lo sufre más como enfermedad social para los trabajadores, implicaría una transformación al derecho, teniendo efectos jurídicos en cuanto a la relación personal entre trabajadores y patrones de un lugar de trabajo, teniendo el derecho del trabajo y la salud derivados del mismo.

El principio general es que se exija el derecho del trabajador protegiéndolo lo mejor que sea posible como persona, esta es una situación en la cual puede ser sujeta a legislar, considerando que hay evidencias de tal enfermedad laboral en México haciendo una petición en este sentido, haciéndose responsables del mantenimiento de los trabajadores.

Concluyendo con esto que México en comparación con algunos países que tienen el mismo problema de desempleo, sobre población y otros más, debería tener un sistema eficiente que pudiera regular esta situación tan agravante que está afectando a la población en general.

Se ha ido reiterando de forma contante en el presente trabajo que este derecho es un deber fundamental para la sociedad ser integrado como fundamental ya que se encuentra vulnerado el derecho del trabajador ya antes mencionado por su área de trabajo ya que es exigible por los patrones y dejando al trabajador con un derecho vulnerado ante lo que es la atención médica y el acceso a la salud por dicha enfermedad laboral en todas las actividades que se ejecutan en México, la población requiere una transformación al derecho laboral.

Solicitando se disponga de manera expedita la posibilidad legal de integrar la regulación de esta causal que tanto afecta al ciudadano mexicano en la legislación.

## CONCLUSIONES

El estrés laboral bajo el sistema causal ha de transformarse en el ámbito jurídico y social, las causales de la ley del trabajo resultan muchas veces denigrantes y humillantes, invaden los derechos de los trabajadores más que proteger los derechos humanos de los mismos poniendo en riesgo a la sociedad, ocasionando daños psicológicos y sociales con mayor determinación en su entorno, en el proceso del derecho resultan excesivamente dilatados y en muchos de los casos la causal no concede el derecho puesto que muchas veces los conflictos que materialmente existen entre jefe y trabajador, en el catálogo legal limita en forma determinante las causas por las que se pueda conceder el derecho del trabajador por enfermedad, en tales condiciones el sistema causal del trabajo no cumplen ya la función de propiciar este efecto de orden social y armonía laboral en una relación laboral, las leyes subsecuentes no pueden ir en contra de la carta magna ya que por derecho natural son superiores a los dogmas jurídicas, las causales laborales no toman en cuenta los verdaderos motivos por los que el trabajador se

presentan, la intolerancia, falta de comprensión, de solidaridad y ayuda mutua, de respeto, de indiferencia, de desilusión, elementos que en conjunto producen efectos graves a la salud del trabajador que están por encima de cualquier condicionamiento legal que pueda sustentar razón por la que se justifica a la causal de estrés laboral otorgando incapacidad o jubilación y sin atentar contra la dignidad humana y, sobre todo a la salud y el trabajo digno.

La implementación de esta causal, se constituirá como una causal que procura el respeto al derecho a la salud y al trabajo digno de los trabajadores, dándole un mecanismo de protección a los derechos humanos.

El estrés laboral como causal de incapacidad o jubilación no pone en riesgo de forma alguna al derecho del trabajador, el hecho de que la legislación establezca canales más fáciles para el trabajador imponiendo la necesidad de la retribución digna y equitativa al igual el derecho a la salud.

La sociedad cada vez se encuentra ante la figura del desempleo ya que el trabajo no es retribuido conforme a sus actividades.

Pero hay en mundo virtudes de opinión, vicios imaginarios, mal definidos y peor entendidos, y de los que no se tienen más que ideas falsas y confusas: estas virtudes y vicios son los que tienen tantas vicisitudes; hoy son el oído de la credulidad de la sociedad y mañana el objeto del ridículo y el desprecio, según las luces que los hombres tengan.

Los intereses comunes de los trabajadores han sobre pasado los conflictos laborales de intolerancia, por los cambios múltiples de en las emociones y en los pensamientos del ser humano, porque lo que hoy se considera consiente para los intereses del trabajador, mañana es distinto porque afecta la salud, dándole al trabajador a un procedimiento accesible, rápido y simple con el cual se pueda obtener el derecho reconocido y evaluado por un especialista en materia para el otorgamiento de la incapacidad o jubilación dependiendo del caso.

El trabajo incluye también el derecho comparado de Colombia, Japón, suizo e india, estos constituyen el inicio de lo que será la transformación de la legislación con esta causal mencionada en la normatividad, como principal el colombiano, ya que esta es una fuente importante de la inspiración y consulta de gran número de legislaciones en la comunidad mundial. Los derechos humanos exigen rigidez para ser protegidos, el análisis esta jurídicamente muestra que contempla la figura de la causal por estrés en el trabajo destacando la inclusión de un apartado para ser regulado en México.

El criterio que rechaza esta postura como causal de estrés laboral expuesto por la idea de preservar el derecho del trabajador en bienestar del mismo, es motivo de reflexión y reconsideración, pues lo cierto es que en las condiciones en la que se encuentra el trabajador Mexicano se hace a veces imposible tener un empleo en el cual permanecer, lo verdadero es que quienes sufren de estrés laboral en sus consecuencias en la sociedad de quienes se rodean, se convierten en testigos de la presión constante al de su entorno o en forma mutua con los demás.

No es el estrés como forma legal de ruptura al sistema laboral lo que lesiona gravemente a él, si no es a los derechos humanos que constitucionalmente, ocasiona la situación permanente de malestar al trabajador por la constante tensión sin descanso y retribución, invadiendo su esfera de derechos tanto a la salud como al trabajo digno.

En cuanto hace al estrés, es posible mediante la causa grave del México de hoy en sociedad, debiéndose destacar que este derecho inicialmente solo se encuentra en forma genérica en cómo enfermedades mentales en la ley e inclusive en algunos casos se puede intentar por mostrar una propuesta ante las presentes dificultades laborales que figura el trabajador.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Russell, B. (2015, abril 27). Camp de Morvedre. El periódico de aquí, p.1, disponible en: [http://www.elperiodicodeaqui.com/pdfs/27\\_3\\_15/morvedre.pdf](http://www.elperiodicodeaqui.com/pdfs/27_3_15/morvedre.pdf)

Alcade, J.(2010), ESTRÉS LABORAL Informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo. [4, agosto, 2017] disponible en: [http://www.juntadeandalucia.es/salud/export/sites/csalud/galerias/documentos/c\\_3\\_c\\_1\\_vida\\_sana/promocion\\_salud\\_lugar\\_trabajo/estres\\_laboral\\_informe\\_pslt.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/salud/export/sites/csalud/galerias/documentos/c_3_c_1_vida_sana/promocion_salud_lugar_trabajo/estres_laboral_informe_pslt.pdf)

Comisión nacional de derechos humanos. (2010)¿Que son los derechos humanos?. [5 de agosto del 2017] disponible en: [http://www.cndh.org.mx/Que\\_son\\_Derechos\\_Humanos](http://www.cndh.org.mx/Que_son_Derechos_Humanos)

Dirección general de estudios documento de trabajo. (07/1997). Política social y del mercado de trabajo en Suecia. agosto 21, 2017, de Serie Asuntos Sociales - W 13A - Sitio web: [http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w13/summary\\_es.htm?textMode=on](http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w13/summary_es.htm?textMode=on)

Instituto Mexicano del seguro social, (2017), México, Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>

Coduti,P. Gattás, Y. Sarmiento y S. Schmid, R. (2013). ENFERMEDADES LABORALES: CÓMO AFECTAN EL ENTORNO ORGANIZACIONAL. [4 de agosto 2017] disponible en: [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf)

Paris,L. Estreslaboral,satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerelera. [5 de agosto 2017] disponible en: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>

Comisión ejecutiva don federal de UGT C/Hortaleza. (2006). Guía sobre el estrés ocupacional. Primera edición. Madrid: Fundación para la prevención de riesgos laborales. Disponible en: [https://issuu.com/tra-int-valores/docs/gu\\_a\\_preveni\\_n\\_de\\_riesgos\\_psicosociales\\_en\\_el\\_sec](https://issuu.com/tra-int-valores/docs/gu_a_preveni_n_de_riesgos_psicosociales_en_el_sec)

Loera,M.. (2014 diciembre 16). Año del Centenario de la Escuela Preparatoria de Jalisco. Piensa y Trabaja. Disponible en : <http://udg.mx/es/noticia/diferencias-culturales-entre-mexico-y-japon-pueden-generar-problemas-en-empresas-niponas>

### **Referencias constitucionales**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [Const]., Art. 123, 1917, (Mexico)

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [Const], art. 4,1917,( México).

### **Referencias Jurisprudenciales**

Tesis de jurisprudencia 101/2013 (10a.). Registro: 2003987 Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintinueve de mayo de dos mil trece.

El Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Décimo Circuito, el Tercer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Quinta Región, con residencia en Culiacán, Sinaloa y el Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo. Segunda Sala, Décimo Circuito, 2013, disponible en: <https://goo.gl/H8k7id>

### **Referencias Legales**

Ley 1970 de 2015, ley federal del trabajo, publicada en el boletín oficial, México, art.513, 2015.