



**CIUDADANOS DIPUTADOS INTEGRANTES
DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE LA LX LEGISLATURA
DEL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO
LIBRE Y SOBERANO DE PUEBLA
P R E S E N T E**

La suscrita Diputada Nancy Jiménez Morales, integrante del Grupo Legislativo del Partido Acción Nacional de la LX Legislatura del Honorable Congreso del Estado, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 2 fracción XIX, 44 fracción II, 84, 134 y 135 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Puebla; 120 fracción VI y 146 del Reglamento Interior del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, someto a consideración de este Honorable Cuerpo Colegiado el presente Punto de Acuerdo, conforme a los siguientes:

CONSIDERANDOS

Que el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consagra el derecho a la salud y la protección de la misma, además de que éste, es considerado como un derecho humano, tal y como lo prevé el numeral 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Que por otro lado, la Ley General de Salud, señala que se entiende por salud un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Del mismo modo, el artículo 2 del referido ordenamiento jurídico, indica que el derecho a la protección de la salud tiene las siguientes finalidades:

- El bienestar físico y mental de la persona, para contribuir al ejercicio pleno de sus capacidades;
- La prolongación y mejoramiento de la calidad de la vida humana;



- 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;
- La extensión de actitudes solidarias y responsables de la población en la preservación, conservación, mejoramiento y restauración de la salud;
- El disfrute de servicios de salud y de asistencia social que satisfagan eficaz y oportunamente las necesidades de la población;
- El conocimiento para el adecuado aprovechamiento y utilización de los servicios de salud;
- El desarrollo de la enseñanza y la investigación científica y tecnológica para la salud; y
- La promoción de la salud y la prevención de las enfermedades.

Que en este orden de ideas, debe decirse que la salud mental es el estado de equilibrio que debe existir entre las personas y el entorno socio-cultural que los rodea, ello debe incluir el bienestar emocional, psíquico y social, tomando en consideración como piensa, siente, actúa y reacciona una persona ante momentos de estrés; por lo que forma parte de la salubridad general y es un servicio básico y elemental en la protección de la salud.

Que por su parte, la Ley General de Salud, indica que por salud mental se entiende el estado de bienestar que una persona experimenta como resultado de su buen funcionamiento en los aspectos cognoscitivos, afectivos y conductuales, y, en última instancia el despliegue óptimo de sus potencialidades individuales para la convivencia, el trabajo y la recreación.

Que en este mismo sentido, la Ley Estatal de Salud de nuestra Entidad, señala, en el numeral 66, que la prevención de las enfermedades mentales tienen carácter primordial, razón por la cual se deben de analizar y eliminar los factores que afectan la salud mental, así como las causas de las alteraciones de la conducta, las medidas de prevención y el control de las enfermedades mentales.



Que asimismo, es importante destacar que la salud mental es la base para el bienestar y funcionamiento efectivo de una persona, su comunidad y su trabajo, lo que obviamente genera grandes beneficios, tales como:

- Una buena salud física y rápida recuperación de enfermedades;
- La creación de relaciones de calidad con las personas que se encuentran en su entorno;
- Un constante estado de bienestar y la visión de proyectos para el futuro; y
- El mejoramiento de la calidad de vida de los individuos.

Que el trabajo sin duda alguna es beneficioso para la salud física y mental, sin embargo, un entorno laboral negativo puede causar problemas físicos y psicológicos, en virtud de diversas problemáticas como pueden ser el acoso, el estrés y la intimidación, las cuales si se presentan de manera frecuente pueden generar considerables efectos negativos en la salud mental y el rendimiento laboral.

Que hoy en día se reconoce que el estrés laboral es uno de los principales problemas que se presenta en la salud de las y los trabajadores y en el buen funcionamiento de las entidades para las que trabajan, ya que es evidente que una o un trabajador estresado suele tener mayor riesgo de padecer enfermedades, estar poco motivado, ser menos productivo y tener menos seguridad laboral.

Que la Organización Mundial de la Salud define al estrés laboral como la reacción que puede tener el individuo ante la presencia de exigencia y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar situaciones adversas¹.

Que aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando la o el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores o colegas, o cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales.

¹ https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf, consultada el 6 de enero de 2020.



Que en las últimas décadas la globalización y el progreso tecnológico han transformado el mundo del trabajo introduciendo nuevas formas de organización del trabajo, de las relaciones laborales y de los modelos de empleo, lo que obviamente ha contribuido al aumento del estrés relacionado con el trabajo y los trastornos asociados al mismo².

Que del mismo modo, la globalización ha dado lugar a nuevas oportunidades de desarrollo económico, pero también al peligro que suponen los procesos de competitividad global, por la presión que ejercen respecto de las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos humanos, dando lugar a mayores exigencias laborales e inseguridad laboral, un menor control y una mayor probabilidad de despido de las y los trabajadores.

Que desafortunadamente, en México, el setenta y cinco por ciento de las personas padece fatiga por estrés laboral, superando a países como China y Estados Unidos; además, es preciso decir que el estrés es potencialmente contagioso, ya que estar cerca o visualizar a otras personas en situaciones de estrés, puede aumentar los niveles de cortisol de la o el observador³.

Que el estrés laboral es causante de diversos síntomas, mismos que se dividen en cuatro rubros, entre los que se encuentran los siguientes:

- Emocionales: Como lo es la ansiedad, miedo, irritabilidad, mal humor, frustración, agotamiento, impotencia, inseguridad, desmotivación e intolerancia;
- Conductuales: Consistentes en la disminución de la productividad, cometer errores, reportarse enfermo, dificultades en el habla, risa nerviosa, trato brusco en las relaciones sociales, llanto, apretar las mandíbulas, aumento del consumo de tabaco, consumo de alcohol y otras sustancias;

² <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>, consultada el seis de enero de dos mil veinte.

³ <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>, consultada el seis de enero de dos mil veinte.



- Cognitivos: Que se manifiesta en la dificultad de concentración, confusión, olvidos, pensamientos poco o menos efectivos, reducción de la capacidad de solución de problemas y reducción de la capacidad de aprendizaje; y
- Fisiológicos: Señales de músculos contraídos, dolor de cabeza, problemas de espalda o cuello, malestar estomacal, fatiga, infecciones, palpitaciones, respiración agitada, aumento de la presión sanguínea, agotamiento, mayor riesgo de obesidad y de problemas cardiovasculares, deterioro en la memoria y problemas de sueño.

Que atendiendo a esta problemática, el día veintitrés de octubre del año dos mil dieciocho fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la Norma Oficial Mexicana denominada como NOM-035-STPS-2018, la cual tiene por objeto identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Que dicha norma establece como obligaciones de la o el patrón establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple⁴:

- La prevención de los factores de riesgo psicosocial;
- La prevención de la violencia laboral; y
- La promoción de un entorno organizacional favorable.

Que uno de los principales objetivos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con el establecimiento de la Norma Oficial Mexicana en comento es la prevención de riesgos de trabajo y, en consecuencia, la promoción de la seguridad y salud de todas y todos los trabajadores, para lo cual es imprescindible atender la problemática derivada de la presencia de los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo.

Que de esta forma, es que todas las empresas ya sea con quince a cincuenta colaboradores o más de cincuenta deben cumplir lo siguiente:

⁴ https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018, consultada el seis de enero de dos mil veinte.



- Disponer de una política de prevención de riesgo psicosocial;
- Adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial;
- Identificar a las y los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos y canalizarlos para su atención; y
- Difundir y proporcionar información a las y los trabajadores sobre:
 - ✓ La política de prevención de riesgos psicosociales;
 - ✓ Las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral;
 - ✓ Las medidas y acciones de prevención; y
 - ✓ Las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.

Que por último, cabe precisar que las empresas que incumplan la citada norma oficial mexicana se podrán hacer acreedoras a una sanción por el equivalente de cincuenta a cinco mil unidades de medida y actualización por cada obligación incumplida, por lo que toda vez que la UMA tiene valor actual de ochenta y seis pesos con ochenta y ocho centavos, las multas se colocan entre los cuatro mil trescientos cuarenta y cuatro pesos y los cuatrocientos treinta y cuatro mil cuatrocientos pesos.

Que con fundamento en las consideraciones vertidas, es necesario exhortar respetuosamente a la Secretaría de Trabajo del Gobierno del Estado para que realice una campaña informativa para dar a conocer el contenido de la NOM-035-STPS-2018 y a su vez capacite a las empresas, con la finalidad de que puedan dar cumplimiento a la Norma Oficial Mexicana en mención y, en consecuencia, las y los trabajadores poblanos no sufran en sus centros de trabajo factores de riesgo psicosocial.



Por lo anteriormente expuesto y fundado, me permito someter a consideración de esta Soberanía el siguiente:

ACUERDO

ÚNICO.- Se exhorta respetuosamente a la Secretaría de Trabajo del Gobierno del Estado para que realice una campaña informativa para dar a conocer el contenido de la NOM-035-STPS-2018 y a su vez capacite a las empresas, con la finalidad de que puedan dar cumplimiento a la Norma Oficial Mexicana en mención y, en consecuencia, las y los trabajadores poblanos no sufran en sus centros de trabajo factores de riesgo psicosocial.

Notifíquese.

**ATENTAMENTE
CUATRO VECES HEROICA PUEBLA DE ZARAGOZA,
A 10 DE ENERO DE 2020**

**DIP. NANCY JIMÉNEZ MORALES
INTEGRANTE DEL GRUPO LEGISLATIVO
DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL**

ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE PUEBLA