UNIVERSIDAD DE MURCIA

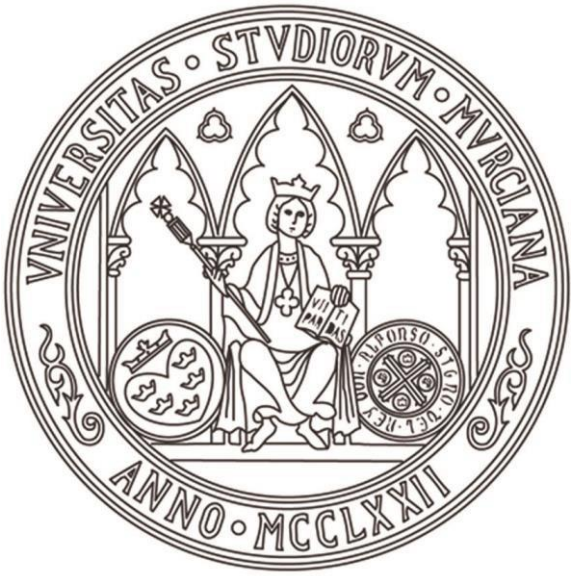
ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO

TESIS DOCTORAL

EL RECONOCIMIENTO DE LA BIOÉTICA LABORAL COMO DISCIPLINA AUTÓNOMA GARANTE DE LA DIGNIDAD E INTEGRIDAD EN LAS RELACIONES DE TRABAJO.

D. FERNANDO SÁNCHEZ LÁRRAGA

2024



UNIVERSIDAD DE MURCIA

ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO

TESIS DOCTORAL

EL RECONOCIMIENTO DE LA BIOÉTICA LABORAL COMO DISCIPLINA AUTÓNOMA GARANTE DE LA DIGNIDAD E INTEGRIDAD EN LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Autor: D. Fernando Sánchez Lárraga

Director/es: D. Alejandro Rosillo Martínez

D. Guillermo Luévano Bustamante.

UNIVERSIDAD DE MURCIA

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

DE LA TESIS PRESENTADA PARA OBTENER EL TÍTULO DE DOCTOR

Aprobado por la Comisión General de Doctorado el 19-10-2022

D./Dña. Fernando Sánchez Lárraga

Doctorando del Programa de Doctorado en

Doctorado en Bioderecho: Bioética, Salud y Derechos Humanos

de la Escuela Internacional de Doctorado de la Universidad Murcia, como autor/a de la tesis presentada para la obtención del título de Doctor y titulada:

El reconocimiento de la Bioética Laboral como disciplina autónoma garante de la dignidad e integridad en las relaciones de trabajo.

y dirigida por,

D./Dña. Alejandro Rosilllo Martínez

D./Dña. Guillermo Luévano Bustamante

DECLARO QUE:

La tesis es una obra original que no infringe los derechos de propiedad intelectual ni los derechos de propiedad industrial u otros, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente, en particular, la Ley de Propiedad Intelectual (R.D. legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, modificado por la Ley 2/2019, de 1 de marzo, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia), en particular, las disposiciones referidas al derecho de cita, cuando se han utilizado sus resultados o publicaciones.

Si la tesis hubiera sido autorizada como tesis por compendio de publicaciones o incluyese 1 o 2 publicaciones (como prevé el artículo 29.8 del reglamento), declarar que cuenta con:

- *La aceptación por escrito de los coautores de las publicaciones de que el doctorando las presente como parte de la tesis.*
- *En su caso, la renuncia por escrito de los coautores no doctores de dichos trabajos a presentarlos como parte de otras tesis doctorales en la Universidad de Murcia o en cualquier otra universidad.*

Del mismo modo, asumo ante la Universidad cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de la autoría o falta de originalidad del contenido de la tesis presentada, en caso de plagio, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

En Murcia, a 6 de septiembre de 2024

Fdo.:

Esta DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD debe ser insertada en la primera página de la tesis presentada para la obtención del título de Doctor.

Información básica sobre protección de sus datos personales aportados	
Responsable:	Universidad de Murcia. Avenida teniente Flomesta, 5. Edificio de la Convalecencia. 30003; Murcia. Delegado de Protección de Datos: dpd@um.es
Legitimación:	La Universidad de Murcia se encuentra legitimada para el tratamiento de sus datos por ser necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento. art. 6.1.c) del Reglamento General de Protección de Datos
Finalidad:	Gestionar su declaración de autoría y originalidad
Destinatarios:	No se prevén comunicaciones de datos
Derechos:	Los interesados pueden ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición, limitación del tratamiento, olvido y portabilidad a través del procedimiento establecido a tal efecto en el Registro Electrónico o mediante la presentación de la correspondiente solicitud en las Oficinas de Asistencia en Materia de Registro de la Universidad de Murcia

DEDICATORIAS

A mi esposa María Teresa Grimaldo González,
Por su amor incondicional y su acompañamiento
de vida, aventura y motivación.

A mis hijos e hijas:

Dulce María
Fernando
Ana Laura
Jorge Luis
Ángel de Jesús
Mariana Guadalupe
Teresa del Socorro

A quienes comparto con amor y cariño el logro de esta Tesis Doctoral,
Con la convicción y la enseñanza de que nosotros creamos
nuestros propios límites.

A mis nietas Ana Victoria, Lucía Valentina, Mía Eleine, y a mi nieto Máximo,
con la ilusión de que esta tesis y el grado Doctoral obtenido,
algún día les sea motivo de aspiración y realización.

AGRADECIMIENTOS

A mi Tutora de Tesis

Dra. Ma. Belén Andreu Martínez

Una relación académica iniciada hace casi 20 años, y hoy convertida en una estrecha amistad de ultramar. Mi más profundo agradecimiento Belén por esta cercanía académica a lo largo de los últimos cuatro años, por todas tus atenciones y el apoyo siempre incondicional y paciente recibido.

A mis directores de Tesis

Dr. Guillermo Luévano Bustamente y Dr. Alejandro Rosillo Martínez

Ayer mis dilectos alumnos y hoy reconocidos académicos e investigadores, a quienes agradezco sus recomendaciones, observaciones y permanente disposición como asesores de este trabajo de Tesis Doctoral.

A la Universidad Autónoma de San Luis Potosí,

Que nuevamente me da la oportunidad de acceder a este grado Doctoral, al que se suman los reconocimientos que han validado mis estudios de Maestría, Licenciatura y Bachillerato en esta mi Alma Mater.

A la Universidad de Murcia,

Con la que me unen vínculos de trabajo académico e institucional durante casi dos décadas, y mi casa de estudios durante este Doctorado con el que ahora me distingue.

Al Centro de Estudios en Bioderecho, Ética y Salud (CEBES), y a Pro Human Biolaw, por su invaluable auspicio al Programa de Doctorado Conjunto Interuniversitario en Bioderecho: Bioética, Salud y Derechos Humanos, entre la Universidad de Murcia (España), y la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (México).

A toda mi familia, en la que siempre he encontrado palabras de aliento.

.

Mi mayor gratitud para quienes contribuyeron en el desarrollo de esta tesis, recopilando datos, capturando información, coadyuvando en su sistematización y presentación y brindando orientación.

En particular agradezco a Jorge, Mary y Coquis Enríquez Grimaldo, a Claudia Castillo y Karla Lizeth Herrera C., a las Maestras Marisela Castillo y Ana Guadalupe del Ángel, y a la Lics. Ana Laura Enríquez Grimaldo, Alejandra Ramírez y Lilian S. García C.

Un agradecimiento muy especial a quienes me acompañaron y facilitaron mi estancia Pre Doctoral en la Universidad de Murcia: Dr. José Ramón Salcedo Hernández, Dr. Emilio Martínez Navarro, Dra. Bibiana Muñoz Clares, Dra. Blanca Soro Mateo, Dr. Juan Antonio Fernández. Así como la anfitrionía de Susi Andreu, María Muñoz y Jesús Luna, y a la amistad y atenciones del Doctorando Gustavo Hernández A.

A las personalidades que me compartieron sus conocimientos, experiencias, recomendaciones, bibliografía y tiempo en España y Colombia:

Universidad de Murcia (España):
Dr. Faustino Cavas Martínez, Dr. Mariano Meseguer de Pedro, Dr. Juan José Vera Martínez

Universidad Complutense de Madrid (España):
Dra. Ma. Isabel Aránguez Alonso.

Universidad "Piloto", de Bogotá (Colombia):
Dr. Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Ing. Luciano Poyato Roca,
Presidente de la Plataforma del Tercer Sector (Madrid, España).

Gracias Maestras y muy apreciadas amigas Urenda Q. Navarro S., Beatriz S. Aguilera G., Ma. Guadalupe Rodríguez Z., Ma. Suhey Tristán R. y Olivia Salazar F., por su cercanía, afecto e invaluables muestras de apoyo.

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL..... VIII
GLOSARIO DE TÉRMINOS XII
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS.....XIX
INTRODUCCIÓN XXI

CAPITULO PRIMERO
BIOÉTICA Y BIODERECHO, ASPECTOS INTRODUCTORIOS Y DOCTRINALES

1. Conceptualización de la bioética.....1
1.2. La naturaleza ética y vinculante de la bioética.....4
1.3. Aspectos doctrinales de la bioética 16
1.3.1 El fundamento ético y moral de la bioética..... 16
1.3.2 Fuentes y fundamentos universales de la bioética..... 21
1.3.3. Principios de la bioética 33
1.3.4. Postulados fundamentales de la bioética 39
1.3.6 Características, ámbitos y temas de la bioética 44
1.3.7. Lo “Micro” y lo “Macro” en la Bioética..... 46
1.4. Carácter científico de la bioética 47
1.6. Concepto y nociones generales del bioderecho.....55
1.6.1. Naturaleza del bioderecho como disciplina jurídica autónoma 66
1.7. Bioética y bioderecho, su interacción.....67

CAPITULO SEGUNDO
LAS RELACIONES DE TRABAJO Y LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

2. El Trabajo y su devenir histórico.....75
2.1. El Trabajo y su Valoración 81
2.2.1. Fuentes del Derecho Laboral 86
2.2.2. Principios Generales del Derecho Laboral 90
2.3. La Organización Internacional del Trabajo (OIT).....95
2.4. Trabajo Digno.....98
2.6. Seguridad Social y Trabajo Humano.....108
2.6.2 Principios fundamentales y fuentes de la Seguridad Social 114
2.6.3. El desarrollo histórico social de la Seguridad Social 115

2.8. La Dignidad Humana 128

2.9. Los Derechos Humanos Laborales 136

2.9.1. Fuentes de los Derechos Humanos Laborales 144

2.10. La Reforma Constitucional del 2011 en materia de Derechos Humanos 151

CAPITULO TERCERO
LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO
FACTORES ETIOLÓGICOS Y CONSECUENCIAS PATOLÓGICAS Y PSICOPATOLÓGICAS

3. Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo 154

3.1. La naturaleza multifactorial de los riesgos psicosociales 158

3.1.1 Características de los riesgos psicosociales 161

3.2. Análisis de los principales riesgos psicosociales laborales 164

3.3. El Estrés Laboral 165

3.3.2. El Teletrabajo 175

3.4. El Síndrome de burnout o del trabajador "quemado" 182

3.5. La Precariedad Laboral 192

3.6. EL Mobbing o Acoso Emocional Laboral. Introducción 197

3.6.1. Conceptualización del Mobbing 201

3.6.2. El acoso psicológico en el trabajo, una condición del mobbing 209

3.6.3. Características, clases y fases del Mobbing 211

3.6.4. El Mobbing, accidente de trabajo o enfermedad profesional 224

3.6.5. La responsabilidad del empleador ante el Mobbing y la identificación del Conflicto en el Trabajo 234

3.6.6. Atención, prevención y erradicación del Mobbing 237

3.6.7. La distinción entre el Mobbing y el conflicto de trabajo 241

3.7. El Hostigamiento y el Acoso Sexual laboral 249

3.8. La Violencia de Género en las relaciones laborales 265

3.9. La Discriminación en el trabajo 281

3.10. La Violencia o Acoso laboral 300

CAPITULO CUARTO
RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO
MARCO NORMATIVO DE ATENCIÓN, PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

4. Riesgo psicosocial en el trabajo, marco jurídico de protección.....309

4.1. Marco normativo internacional 310

4.1.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos 311

4.1.2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos..... 313

4.1.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Ambientales)..... 314

4.1.4. Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial 315

4.1.5. Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer..... 315

4.1.6. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención De Belém Do Para" 316

4.1.7. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 317

4.1.8. Convención Internacional sobre la protección de todos los trabajadores migratorios y sus familiares..... 318

4.1.9. Convención Sobre los Derechos del Niño 319

4.2. Marco Jurídico Nacional.....321

4.2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 321

4.2.2. Ley Federal del Trabajo 325

4.2.3. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia... 327

4.2.4. Código Penal Federal..... 328

4.3. La Norma Mexicana NMX-R-025-Scfi-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación 329

4.4. La Norma Mexicana Nom-035-Stps-2018 Factores de Riesgo Psicosocial en él Trabajo-Identificación; Análisis y Prevención.....330

4.5. La Suprema Corte de Justicia de la Nación.....352

4.6. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos.....353

4.7. La Organización Internacional del Trabajo (OIT).....356

4.7.1. El Convenio núm. 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación).. 357

4.7.2. El Convenio núm. 182 Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil 359

4.7.3. El Convenio 190 Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo 361

4.8. La Declaración de Filadelfia de 1944 387

4.9. El modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en México 388

CAPITULO QUINTO
EL RECONOCIMIENTO DE LA BIOÉTICA LABORAL COMO DISCIPLINA AUTÓNOMA GARANTE DE LA DIGNIDAD E INTEGRIDAD EN LAS RELACIONES DE TRABAJO ANTE LOS RIESGOS BIOPSICOSOCIALES LABORALES

5. La bioética laboral, su reconocimiento y justificación 391

5.1. La bioética laboral, su reconocimiento como disciplina autónoma 397

5.2. Propuesta de un concepto de bioética laboral o del trabajo, y descripción de sus elementos 404

5.3. El objeto de la bioética laboral 414

5.4. Los sujetos de la bioética laboral 417

5.5. La metodología de la bioética laboral 421

5.6. Las fuentes de la bioética laboral 432

5.7. El contenido de la bioética laboral 439

5.8. La experiencia en Colombia del proyecto "El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral", investigación de campo 441

CONCLUSIONES 448
ANEXO 1 453
BIBLIOGRAFIA 468

GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **ABSENTISMO:** Abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo.
- **ACOSO LABORAL:** Acción encaminada a producir malestar, miedo o terror en una persona o grupo de personas respecto de su lugar de trabajo, que afecta a la dignidad de los trabajadores y a su derecho a la intimidad.
- **ACOSO SEXUAL:** Cualquier comportamiento —físico o verbal— de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **APAROFOBIA:** Es un neologismo acuñado por la filósofa española Adela Cortina en 1995 para referirse al "rechazo, aversión, temor y desprecio hacia el pobre, hacia el desamparado que, al menos en apariencia, no puede devolver nada bueno a cambio".
- **ASERTIVA:** Dicho de una persona que expresa su opinión de manera firme y con seguridad, respetando las ideas de los demás.
- **ATIPICAS/ATIPIAS:** Que por sus caracteres se aparta de los modelos representativos o de los tipos conocidos.
- **AUTÓNOMO/AUTONOMÍA:** Es la condición, el estado o la capacidad de autogobierno o de cierto grado de independencia**.**
- **AXIOLOGÍA:** Forma parte de la Filosofía se centra en estudio y análisis de la naturaleza y las funciones de los valores.
- **BIODERECHO:** Es el conjunto de normas jurídicas de interés público que se encuentran íntimamente ligadas a la protección de la vida desde su inicio hasta su final respetando la dignidad humana.
- **BIOÉTICA:** Es la rama de la ética dedicada a promover los principios para la conducta más apropiada del ser humano con respecto a la vida, tanto de la vida humana como del resto de seres vivos, así como al ambiente en el que pueden darse condiciones aceptables para la misma.
- **BIODIVERSIDAD:** Es el concepto que hace referencia a la amplia variedad de seres vivos sobre el planeta Tierra, y a los patrones naturales que la conforman, resultado de la continua evolución.
- **BIOPOLÍTICA:** Describe las transformaciones de las formas de gobierno modernas, caracterizadas por el despliegue de todo un conjunto de tecnologías, prácticas, estrategias y racionalidades políticas que tienen como objetivo el gobierno de la vida.

- **BIOPSICOSOCIAL:** El enfoque biopsicosocial es un modelo que se utiliza en diversos campos de la salud y la psicología para comprender cómo interactúan factores biológicos, psicológicos y sociales en la salud y el bienestar de una persona.
- **BULLING:** Se refiere a un tipo de comportamiento intencional violento e intimidatorio que se ejerce de manera verbal, física o psicológica entre niños y adolescentes durante la etapa escolar.
- **CEBES:** Centro de Estudios en Bioderecho, Ética y Salud de la Universidad de Murcia, España.
- **COERCIBLE:** Característica de las normas jurídicas, por la cual se puede exigir obligadamente el cumplimiento de la conducta prescrita en éstas
- **COMPLIANCE:** Conjunto de procedimientos y buenas prácticas adoptados por las organizaciones para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrentan y establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción frente a los mismos.
- **CONFLICTO DE TRABAJO:** Diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.
- **CONVENIO COLECTIVO**: Acuerdo entre los empresarios/empleadores y los representantes de los trabajadores en el cual se establecen las condiciones de trabajo de un sector determinado
- **COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS:** Órgano de la Organización de los Estados Americanos (OEA) creado para promover la observancia y la defensa de los derechos humanos, además de servir como órgano consultivo de la OEA en esta materia.
- **CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS:** Tribunal creado por la Organización de los Estados Americanos (OEA), encargado de velar por el cumplimiento, la aplicación e interpretación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Las sentencias que emite la Corte son vinculantes y cuenta con un mecanismo de supervisión del cumplimiento de sentencia además de facultades consultivas y para dictar medidas provisionales.
- **CRONIFICACIÓN:** Se refiere tanto a las patologías y enfermedades que se hacen especialmente duraderas, como a los problemas sociales que se perpetúan en el tiempo.
- **DEONTOLOGÍA:** Ciencia que trata sobre el conjunto de deberes y principios éticos que conciernen a cada profesión, oficio o ámbito laboral.

- **DESREGULACIÓN LABORAL:** Es el proceso de flexibilización por el cual un gobierno reduce las regulaciones específicas contractuales en el sector laboral.
- **DILEMA:** Elección en la que existen solo dos opciones mutuamente excluyentes, es decir, en que se debe tomar una decisión que niega su alternativa y que al mismo tiempo no resulta del todo aceptable.
- **DOGMA:** Proposición que se asienta por firme y cierta, como principio innegable de una doctrina o un sistema de pensamiento que se tiene por verdad y que no puede ponerse en duda dentro de las bases fundamentales de una ideología o sistema de creencias, ni alterarse o descartarse sin afectar a todo el paradigma del sistema o la ideología en sí.
- **EDADISMO LABORAL:** Discriminación por razones de edad. Se sustenta en prejuicios y estereotipos ignorando las capacidades y el desempeño.
- **EMPÍRICO:** Adjetivo que indica que algo está basado en la propia experiencia y observación sin haber implicado una suposición o deducción lógica.
- **ENTORNO ORGANIZACIONAL FAVORABLE:** Es aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades; la participación proactiva y comunicación; la distribución adecuada de cargas de trabajo y jornadas regulares conforme a la Legislación, así como evaluación y reconocimiento del desempeño.
- **ERGONOMÍA:** Conjunto de conocimientos científicos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las limitaciones físicas y mentales de la persona. El objetivo de esta disciplina es adaptar el trabajo a las capacidades y posibilidades del ser humano.
- **ESTRÉS LABORAL:** Tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal.
- **ÉTICA:** Rama de la filosofía que estudia la conducta humana, lo correcto y lo incorrecto, lo bueno y lo malo, la moral, el buen vivir, la virtud, la felicidad y el deber. Se divide en tres ramas o niveles: la metaética que estudia el origen, naturaleza y significado de los conceptos éticos, la ética normativa que busca normas o estándares para regular la conducta humana y la ética aplicada que examina controversias éticas específicas.
- **ETIOLOGÍA:** Rama de la ciencia que se encarga del estudio y análisis de la causa o génesis de las cosas, fenómenos o situaciones.

- **FILOSOFÍA:** Disciplina que se ocupa de una serie de problemas teóricos y prácticos a través de la crítica, la reflexión, la interpretación textual y el ejercicio de la razón en todas sus formas.
- **FLEXIBILIZACIÓN LABORAL:** Concepto multifacético que abarca la capacidad de adaptarse a nuevas circunstancias y demandas del entorno laboral. Se trata de un modelo de relación de trabajo que, además de beneficiar directamente a los empleados, contribuye a generar un clima laboral positivo.
- **HETERÓNOMO/HETERONOMÍA:** Condición jurídica, moral o filosófica, según la cual una entidad se rige a sí misma conforme a instrucciones o imperativos externos. En ese sentido, es lo contrario de la autonomía.
- **HOSTIGAMIENTO SEXUAL:** Ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- **IDENTIDAD DE GÉNERO:** Es la percepción subjetiva que un individuo tiene respecto a su propio género, al margen de su orientación sexual o sus características sexuales biológicas.
- **IMPERATIVO CATEGÓRICO:** Principio ético de la filosofía de la filosofía de Immanuel Kant, consistente en un mandato moral interno, incondicional; la aspiración hacia la conducta moral, inherente a la naturaleza humana por toda eternidad y que guía la actuación de los hombres. Según las exigencias del imperativo categórico, el hombre debe proceder de manera que la norma de su conducta (es decir, el principio supremo de su impulso interno) pueda ser considerada como una ley universal.
- **IN DUBIO POR OPERARIO:** Principio general del derecho de naturaleza exegética derivado del carácter tuitivo del derecho laboral. Ordena interpretar la ley en beneficio del trabajador en los casos de duda o conflicto normativo.
- **JUS CIVILE:** Era el derecho del ciudadano romano: engloba tanto el derecho público como el privado, y se muestra como el derecho nacional, con reglas, principios, instituciones, figuras y procedimientos que eran propios y exclusivos del *cives*, - ciudadano-, romano.
- **JUS COGENS:** Normas imperativas de derecho internacional general, que reflejan y protegen valores fundamentales de la comunidad internacional, son jerárquicamente superiores a otras normas de derecho internacional y universalmente aplicables.
- **JUS GENTIUM:** Denominación que daba el derecho romano a aquella parte del derecho público aplicable a sus relaciones con otros pueblos, y que terminó aplicándose como sinónimo de derecho internacional. En sentido estricto, el ius

gentium era aquella parte del derecho romano aplicable a quienes no eran ciudadanos romanos.

- **MEDIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS:** Son procedimientos distintos a los jurisdiccionales, que tienen como fin resolver los conflictos suscitados entre las partes, derivados de una confrontación de intereses, sin necesidad de una intervención jurisdiccional. Entre ellos se encuentran la negociación, la mediación, la conciliación y el arbitraje, en los que el poder de las partes puede ser mayor o menor en términos de la decisión.
- **MORAL:** Conjunto de costumbres, valores, normas y creencias que se consideran “buenas” o “malas” para dirigir o juzgar el comportamiento de las personas en una comunidad conforme a su tradición histórica. Por su rasgo cultural, se puede hablar de un conjunto de morales distintas, cada una acorde a la sociedad en la que se manifiesta.
- **PATOLOGÍA:** Rama fundamental de la Medicina que se ocupa del estudio de las enfermedades. Su objetivo principal es entender las causas (etiología), los mecanismos de desarrollo (patogenia), los cambios estructurales en los tejidos y órganos del cuerpo (alteraciones morfológicas) y los efectos de estas enfermedades (manifestaciones clínicas).
- **PRECARIEDAD LABORAL:** Situación derivada de la insuficiente calidad en el trabajo en que viven las personas trabajadoras que, por razones diversas, sufren procesos que conllevan inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en las condiciones de trabajo, más allá del límite considerado como normal.
- **PRO HUMAN BIOLAW.**- Es un programa financiado por la Unión Europea para el fomento de la formación de estudiantes de Doctorado de América Latina.
- **PSICOFISIOLÓGICO:** Disciplina que estudia las relaciones entre los procesos de los sistemas nervioso, muscular y endocrino y las actividades mentales y el comportamiento.
- **PSICOPATOLÓGIA:** Rama de la psicología que analiza las enfermedades o trastornos mentales, sobre su origen, su curso y su posible evolución. Concretamente, se centra en estudiar los comportamientos anormales de las personas, los describe, los clasifica y ofrece pautas para prevenirlos o tratarlos.
- **PSICOSOCIOLOGÍA:** Disciplina que identifica, analiza, evalúa y trata de prevenir los riesgos derivados de la interacción del trabajador con los factores psicosociales del trabajo. tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) de tus trabajadores, como al desarrollo del trabajo.
- **RIESGOS PSICOSOCIALES:** Son aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador.

Estudios especializados de salud y seguridad en el trabajo identifican cinco grandes grupos de riesgos psicosociales: 1. El exceso de exigencias psicológicas del trabajo; 2. La falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo; 3. La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo; 4. Las escasas compensaciones del trabajo; 5. Doble jornada o doble presencia laboral.

- **SEXO BIOLÓGICO:** Conjunto de las características biológicas, tanto anatómicas como fisiológicas y genéticas, utilizadas generalmente para asignar un sexo, masculino o femenino, a un individuo. Entre estas características destacan los genitales (sexo genital y sexo gonadal), los caracteres sexuales secundarios (sexo morfológico), y el sexo genético o cromosómico (cromosomas XX para mujeres y cromosomas XY para hombres). Además de para fijar al nacimiento el sexo asignado, el sexo biológico es el elemento y factor más relevante, aunque no decisivo, para conformar la identidad de género y la orientación sexual de una persona.
- **SEXTING:** Actividad de enviar fotos, videos o mensajes de contenido sexual y erótico personal a través de dispositivos tecnológicos, ya sea utilizando aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales, correo electrónico u otra herramienta de comunicación. La palabra sexting es un acrónimo en inglés formado por `sex´ (sexo) y `texting´ (escribir mensajes).
- **TECNOESTRÉS**: Consiste en un estado psicológico negativo originado por el uso excesivo de las tecnologías de la información y comunicación, que determina una respuesta adaptativa a la falta de habilidad para manejar o trabajar con dichas tecnologías de un modo saludable. Es un tipo de desajuste psicológico que deriva de la falta de competencia ante el rápido desarrollo de las nuevas tecnologías.
- **TELEOLOGÍA:** Rama de la metafísica que se refiere al estudio de los fines o propósitos de algún objeto o algún ser o, bien, literalmente se refiere a la explicación filosófica de las causas finales. Así mismo, la teleología se reconoce como la atribución de una finalidad u objetivo a procesos concretos.
- **TEOLOGÍA:** Disciplina que estudia la naturaleza y características de Dios y sus atributos, así como del conocimiento que tiene el ser humano sobre la divinidad, que en la práctica se amplía a todos los aspectos de la religión en general.
- **TRATADO INTERNACIONAL:** Es un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el Derecho Internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular.
- **UNMITELBARE DRITTWIRKUNG:** Eficacia horizontal inmediata de los derechos humanos (igualdad). Es una tesis que sostiene que los derechos humanos tienen eficacia inmediata en las relaciones horizontales, es decir, entre particulares. Esto significa que los derechos humanos vinculan

directamente a los particulares, sin necesidad de que intervengan los poderes públicos.

- **VALORES:** Son los principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona o una acción, orientando su comportamiento respecto a lo que se considera correcto e incorrecto, y que se consideran positivos o de gran importancia para alcanzar un beneficio global como sociedad.
- **VIOLENCIA DE GÉNERO:** Es un tipo de agresión física, psicológica, sexual, institucional, simbólica o estructural, ejercida contra cualquier persona o grupo de personas, basada en su orientación o identidad sexual, sexo o género, primordialmente mujeres. El objetivo del agresor es producir daño y conseguir el control sobre la mujer, por lo que se produce de manera continuada en el tiempo y sistemática en la forma, como parte de una misma estrategia.
- **XENOFOBIA:** Es el miedo, desprecio u odio a las personas que provienen de una nación o una cultura diferente a la propia, o sea, a los extranjeros, incluidas sus manifestaciones culturales, su lenguaje o todo aquello que pueda asociarse a lo extraterritorial.

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

ASEA - Agencia de Seguridad, Energía y Ambiente

ASIPONA - Administraciones del Sistema Portuario Nacional

CEBES-UMU - Centro de Estudios en Bioderecho, Ética y Salud. Universidad de Murcia.

CEDAW- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

CIADDIS- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

CE- Constitución Española.

CEE- Comunidad Económica Europea

CIDH - Corte Interamericana de Derechos Humanos.

CNDH - Comisión Nacional de los Derechos Humanos

COFECE - Comisión Federal de Competencia Económica

COMISIÓN IDH.- Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

CONAPRED- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

CONBIOÉTICA - Comisión Nacional de Bioética.

CPEUM- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

DESCA- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales.

DOF- Diario Oficial de la Federación

ENDIREH- Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares.

ET- Estatuto de los Trabajadores

FCPA - Foreign Corrupt Practices Act (Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero).

HAS- Hostigamiento y Acoso Sexual.

ILO- International Labour Organization.

IMSS- Instituto Mexicano del Seguro Social.

INEGI- Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

INMUJERES- Instituto Nacional de las Mujeres.

INSST - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

LFT - Ley Federal del Trabajo.

LGAMVLV- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

MASC- Medios Alternos de Solución de Conflictos.

NOM- Norma Oficial Mexicana.

OCDE - Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

ODS- Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030

OEA- Organización de Estados Americanos.

OIT - Organización Internacional del Trabajo.

OMS - Organización Mundial de la Salud

ONU - Organización de las Naciones Unidas.

RAE- Real Academia Española.

RAN - Registro Agrario Nacional.

REDBIOÉTICA- Red Latinoamericana y del Caribe de Bioética.

RSP- Reglamento de los Servicios de Prevención

SEMARNAT - Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales

SFP - Secretaría de la Función Pública.

SQT- Síndrome del Trabajador Quemado.

STPS- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

TIC - Tecnologías de la Información y Comunicación.

UASLP- Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

UNAM- Universidad Nacional Autónoma de México.

UNESCO- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

WMA- Asociación Médica Mundial.

INTRODUCCIÓN

"… 17 Y dijo al hombre: "Porque hiciste caso a tu mujer y comiste del árbol que yo te prohibí, maldito sea el suelo por tu culpa. Con fatiga sacarás de él tu alimento todos los días de tu vida. 18 Él te producirá cardos y espinas y comerás la hierba del campo. 19 Ganarás el pan con el sudor de tu frente, hasta que vuelvas a la tierra, de donde fuiste sacado. ¡Porque eres polvo y al polvo volverás!".[1]

Con esa visión antropocéntrica legado de la Iglesia Católica se ha asumido al trabajo como un castigo de la divinidad a lo largo de la historia de occidente, muestra de ello es el afán por los días de descanso, por las vacaciones y así como por la ansiada jubilación, desde luego prerrogativas absolutamente justificadas y legitimadas, a las que en contraparte se suman en muchas ocasiones actitudes negativas o de repudio al trabajo, nada nuevo ya que incluso culturas como la griega sostenían que el trabajo físico era propio de los esclavos. Y a *contrario sensu* para otras personas constituye una bendición. Al mismo Carlos Marx se le atribuye la frase *"El trabajo dignifica al hombre".*

En la experiencia cotidiana es posible reconocer esa actitud negativa por diversas situaciones derivadas de las condiciones contractuales de trabajo, generando inconformidades por razones relacionadas con el salario, la jornada de trabajo, el tipo de contrato, las vacaciones, los descansos, la naturaleza del trabajo, las prestaciones laborales, etc. Más además de estos motivos, cada vez es más visible identificar otras causas de inconformidad resultado de condiciones laborales que se ven afectadas en mayor o menor medida por conductas indeseables de compañeros o superiores jerárquicos y germen de actos como el mobbing, el acoso y hostigamiento sexual, el estrés, el tecnoestrés, el teletrabajo, el síndrome de burnout, la violencia laboral, la discriminación, la precarización laboral, entre otros factores de riesgo psicosocial

[1] LA BIBLIA. Antiguo Testamento, Génesis. Ed. Verbo Divino, España, 2005, p. 23.

causantes de afectaciones a la salud del trabajador de tipo cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, dermatológicas, musculo esqueléticas y mentales.

Durante mi vida laboral activa que suma más de 40 años he ejercido hasta la fecha las responsabilidades tanto de superior como de subordinado, con nombramientos en mi Alma Mater, la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (México), de Director o Decano de la Facultad de Derecho, Secretario General de la misma, Director de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Jefe del Departamento de Personal Administrativo e Intendencia, Jefe del Departamento de Normativa Universitaria, y actualmente, y actualmente como Coordinador de la Maestría en Derecho Constitucional y Amparo. Asimismo en el sector público me he desempeñado como Fiscal del Estado y Procurador de la Defensa del Menor y la Familia en el Estado. Y en la iniciativa privada ejercí como Gerente Jurídico en una institución financiera, sin omitir el ejercicio de la profesión como abogado postulante por algunos años.

Experiencias profesionales que me han permitido constatar directamente e inclusive intervenir personalmente como autoridad ante quejas o denuncias constitutivas de conflicto como resultado de las conductas ya enlistadas y reconocidas como factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Más mi experiencia no fue siempre del toda satisfactoria al atender estos casos, había la sensación de que aparte de la prevención, la intervención y en su caso la sanción, debía de considerarse el estudio, conocimiento y formación de manera pedagógica a través de la academia de estas conductas y sus consecuencias, habida cuenta de que estos temas como investigador del derecho social sé muy bien que rara vez se abordan dado su casi inexistente reconocimiento normativo como enfermedades profesionales.

De ahí que al estar cursando el Doctorado en Bioderecho: Bioética, Salud y Derechos Humanos, en la Universidad de Murcia, España, tuve la oportunidad de adentrarme en el estudio de la Bioética y vi en ella la oportunidad de identificar los elementos necesarios para su reconocimiento como una de las bioéticas generales, emanadas de la bioética médica, y sustentar la propuesta de la Bioética Laboral como disciplina autónoma.

La bioética paulatinamente se ha inscrito en otros campos además del médico, surgiendo así las llamadas bioéticas regionales: bioética ecológica, bioética filosófica, bioética económica-política, y entre estas la bioética laboral o del trabajo, reconociendo que la salud en el trabajo es un bien al que deben orientarse políticas que favorezcan la dignidad, la salud y el bienestar de los trabajadores. Incluyendo la protección de su integridad física, emocional y sexual, aspectos afectados por los riesgos psicosociales ya descritos

En la última década la Ley Federal del Trabajo de México, ha tenido importantes reformas para salvaguardar la integridad biosicosocial de la clase trabajadora y empleadores en las relaciones de trabajo. Sancionando el mobbing, la violencia laboral, el hostigamiento y acoso sexual, estableciendo la obligación al patrón de implementar protocolos para prevenir la discriminación por razones de género y la atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, y generando la NOM 035 STPS 2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención.

Finalmente en junio de 2019 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobó el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, (Convenio 190), disponiendo por primera vez en una convención internacional y de manera específica, el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, un problema generalizado que afecta a todas las ocupaciones y modalidades laborales, que se manifiesta de diferentes formas y contextos, despojando a las personas de su dignidad y resultando incompatible con el trabajo decente y la seguridad social.

Estas acciones revelan que coincidentes con la aún vigente nueva normalidad después de la pandemia, las relaciones laborales hacia el primer cuarto de siglo están en vía de cambio con normas y políticas dirigidas a enfrentar con más eficacia las situaciones de conflicto y riesgo laboral, y en un marco de mayor flexibilidad enfocado a tutelar, preservar y garantizar a través del reconocimiento de la bioética laboral como una disciplina autónoma garante de la integridad biopsicosocial, y de la dignidad ética y humana entre los sujetos de las relaciones laborales.

Expuesto el interés sobre el tema, su utilidad y fines, cabe referir respecto a su metodología que consistirá en una investigación de tesis Doctoral caracterizada por contener elementos racionales, sistemáticos, reflexivos, y críticos.

Básicamente es susceptible de identificarse como una investigación pura, teórica o básica. Con un carácter histórico, descriptivo, y sobretodo documental, enriquecido con cierto trabajo de campo (entrevistas in situ). Toda vez que la bioética laboral es un tema poco estudiado, y se desea profundizar en sus propiedades, aspectos, elementos, características y rasgos propios del fenómeno de estudio, así como en la experiencia práctica reconocida y documentada.

En cuanto a su medición la investigación tiene carácter cualitativo, sin renunciar a la exposición de algunos aspectos cuantitativos. Y respecto al manejo de variables, estas dependieron de las necesidades de la investigación. En cuanto a las técnicas empleadas han sido la observación y la entrevista, más se consideró programar algunas experiencias de campo interactuando con expertos en las áreas de investigación y estudio ya identificados tanto en España como en Colombia.

Como métodos se parte de la metodología hermenéutica, por lo que se abordan la deducción y la inducción. La investigación también tiene un carácter analítico, en cuanto a la propiedad de permitir una mayor y mejor comprensión del fenómeno de estudio, y generar nuevas propuestas con el auxilio del método sintético, que da pauta para comprender la esencia y la naturaleza del fenómeno estudiado.

Igualmente esta investigación ha perseguido entre sus objetivos: analizar el reconocimiento de la Bioética Laboral como disciplina autónoma garante de la dignidad e integridad biopsicosocial en las relaciones de trabajo; advertir la naturaleza ética, reflexiva y tutelar de la bioética; comprender la existencia de las bioéticas generales en áreas del conocimiento diversas a la medicina y las ciencias biológicas, entre estas la bioética laboral o del trabajo; conceptualizar a la bioética laboral como la suma de prerrogativas, principios y acciones dirigidas a tutelar, preservar y garantizar tanto la integridad biopsicosocial en el trabajo, como la dignidad ética y humana, entre los sujetos de las relaciones laborales, así como la legítima aspiración al trabajo decente; establecer que la bioética y el bioderecho son conceptos y áreas

del conocimiento interaccionados; evidenciar que las acciones y disposiciones normativas contra la violencia laboral y el hostigamiento y acoso sexual han sido insuficientes; examinar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo; exhibir el desconocimiento y la falta de interés en prevenir y atender el síndrome de burnout por las organizaciones de trabajo; exponer las limitaciones y alcances normativos resultantes de los procesos dirigidos a proteger y garantizar la integridad del trabajador víctima de riesgos psicosociales; identificar las relaciones laborales que vulneran, además de la seguridad en el trabajo, a la dignidad e integridad física, emocional y sexual de trabajadoras y trabajadores; justificar la necesidad de incluir a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo entre el catálogo de enfermedades o riesgos profesionales de la legislación laboral en México; mostrar que los derechos humanos laborales tienen como fin hacer de los centros de trabajo un espacio de respeto, dignificación, convergencia y convivencia entre las personas trabajadoras; plantear necesidades normativas y administrativas dirigidas a prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia laboral, física y emocional, y el hostigamiento y acoso sexual; recomendar las políticas públicas y acciones para la observancia por el Estado Mexicano y los empleadores, de las garantías contra la violencia, el hostigamiento y acoso sexual laboral, adoptadas nacional e internacionalmente, previo al inicio de la actual década; y reconocer a través de la bioética laboral el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, postulado en la Convención 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La tesis se integra de cinco capítulos. En los primeros cuatro se expone el marco teórico doctrinal, abordando aspectos conceptuales, históricos-descriptivos, normativos, y de análisis crítico. Dando pauta en el quinto capítulo a la conceptualización, justificación, metodología y contenido de la bioética laboral como disciplina autónoma.

En el primer capítulo se desarrolla el marco teórico de la investigación para la comprensión del referente de estudio, la conceptualización de la bioética y la bioética laboral, partiendo de un abordaje histórico y de definiciones, destacando su contenido ético. De igual forma se exponen las fuentes, principios y postulados de la bioética. Especial referencia es el reconocimiento de las llamadas bioéticas regionales, que de

las ciencias médicas han emigrado a diferentes bioéticas entre estas la laboral, sustento de la investigación de tesis para dirigir la propuesta a profundizar en la existencia de un contenido bioético en las relaciones de trabajo, por su generación y consecuencias.

El capítulo segundo comprende una obligada exposición doctrinal y teórica sobre el trabajo en cuanto a su valoración histórica, destacando el incipiente desarrollo del derecho laboral y su carácter regulatorio de las relaciones de trabajo, dando pauta al abordaje de sus fuentes y principios. Destacando la importancia del papel desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como impulsora del trabajo digno y decente, aspectos puntuales de la bioética laboral, abordando además el marco de la seguridad social, referente para identificar los aspectos éticos y dignificantes de las relaciones de trabajo sustento de los Derechos Humanos Laborales, de los que se expondrá su análisis, fuentes e importancia a raíz de la reforma Constitucional del 2011 en México.

En cuanto al capítulo tercero se realiza una amplia exposición analítica, de ahí su gran extensión, sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, describiendo su naturaleza y características, así como las consecuencias patológicas y psicológicas en la salud del trabajador como resultado de la variabilidad etiológica de estos riesgos biopsicosociales y sus consecuencias. En consecuencia, se hace una explicación descriptiva del estrés laboral, el síndrome de burnout, la precariedad laboral, el mobbing, el tecnoéstres, el teletrabajo, el conflicto de trabajo, el hostigamiento y acoso sexual, la violencia de género, la discriminación, la violencia y el acoso laboral, como factores de riesgo psicosocial. Conductas y comportamientos generadoras de una triple afectación: al trabajador, a las relaciones interpersonales en el trabajo, y a la misma organización o centro de trabajo. En consecuencia, se expone el reconocimiento tardío, y en parte pendiente, sobre aquellas acciones en el trabajo que vulneran la integridad física, emocional y sexual de trabajadores y trabajadoras, y como este tipo de conductas han sido permanentemente normalizadas o invisibilizadas por leyes, políticas, instituciones, empleadores y trabajadores.

El cuarto capítulo aborda el marco jurídico protector de los riesgos psicosociales en el trabajo, desde la perspectiva tanto internacional como nacional. Asimismo constituye

el espacio de desarrollo de tres situaciones marco que se han generado en los últimos años de la segunda década del siglo XXI: la implementación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, sobre los Factores de Riesgo Psicosocial. Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención; la obligación para los patrones de implementar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención a los casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, entre otros fines, del 2019; y el Convenio 190 de la OIT, que reconoce el derecho de toda persona a un mundo libre de violencia y acoso, y prevé un marco común de acción. Valorando cuales son los avances de la aplicación en México de cada uno de estos instrumentos, y revisando las apreciaciones existentes en Iberoamérica sobre el Convenio 190 de la OIT.

En el capítulo quinto se formula la propuesta para el reconocimiento como disciplina autónoma de la Bioética Laboral, resultado del examen de su área del conocimiento tanto bioético como de las relaciones laborales, proponiendo su definición, analizando su justificación como un nuevo campo de estudios bioéticos-laborales, área del conocimiento, metodología, integración de saberes, contenido sistemático, campo de estudio, áreas temáticas, reconocimiento profesional y académico, marco normativo, carácter emergente, además de la exposición de algunas experiencias de campo (visitas in situ) y profesionales identificadas y los resultados obtenidos.

Concluyendo a manera de hipótesis que el reconocimiento de la Bioética Laboral como disciplina autónoma y consolidada dará un nuevo énfasis tutelar de la salud biopsicosocial en las relaciones de trabajo del siglo XXI, en vías de seguirse reinventando ante un nuevo humanismo que prioriza el bienestar de los trabajadores y representa un compromiso dignificante de la relación laboral a la luz de la bioética y los derechos humanos.

CAPITULO PRIMERO
BIOÉTICA Y BIODERECHO, ASPECTOS INTRODUCTORIOS Y DOCTRINALES

SUMARIO

1. Conceptualización de la bioética; 1.2. La naturaleza ética y vinculante de la bioética; 1.3. Aspectos doctrinales de la bioética; 1.3.1 El fundamento ético y moral de la bioética; 1.3.2. Fuentes y fundamentos universales de la bioética; *1.3.3. Principios de la bioética; 1.3.4. Postulados fundamentales de la bioética; 1.3.5. Principales corrientes bioéticas; 1.3.6. Características, ámbitos y temas de la bioética; 1.3.7. Lo "Micro" y lo "Macro" en Bioética; 1.4. Carácter científico de la bioética.1.5. Desarrollo y expansión de la bioética; 1.6. Concepto y nociones generales del bioderecho; 1.6.1. Naturaleza del bioderecho como disciplina jurídica autónoma; 1.7. Bioética y bioderecho, su interacción.*

1. **Conceptualización de la bioética**

Toda investigación, y desde luego cualquier trabajo de tesis, debe partir de un marco conceptual y de definiciones para una mejor comprensión del objeto e hipótesis del mismo, y con mayor razón cuando la temática central, en este caso la bioética, es una área de conocimiento hasta cierto punto novedosa. De ahí que puede comprenderse porque razón es que fue hasta el siglo XX que formularon varias propuestas para definir a la bioética. La primera edición de la Enciclopedia de Bioética (1978), la define como *"estudio sistemático de la conducta humana en área de las ciencias de la vida y de la salud, examinadas a la luz de los valores y de los principios morales"*[2] En 1996, Warren T. Reich ajustó esta definición a *"el estudio sistemático de las dimensiones morales -incluidas la visión moral, las decisiones, la conducta, las líneas de acción, etc.- de las ciencias de la vida y los cuidados sanitarios con el empleo de una variedad de metodologías éticas y en un planteamiento interdisciplinar"*.[3]

Adriano Pessina (1999) la define como la *"conciencia crítica de la civilización tecnológica".*[4]

---

[2] GUERRA GALICIA, Carlos Manuel: "*Bioética: Conceptos y Corrientes"*. (*Capítulo II).* En obra colectiva: "*Bioética, Derecho y Derechos Humanos"*, p. 33. Rosillo Martínez, Alejandro, Faz Arredondo, Laurencio, Coordinadores: Bioética, Derecho y Derechos Humanos. 1ª. ed., Centro de Estudios Jurídicos y Sociales Mispat, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, et al. México, 2019, p. 32.

[3] *Ibídem*, p. 32.

[4] *Ibídem*, p. 33.

La bioética, la define Elena Postigo Solana (2007), como: *"…el estudio sistemático e interdisciplinar de las acciones del hombre sobre la vida humana, vegetal y animal, considerando sus implicaciones antropológicas y éticas, con la finalidad de ver racionalmente aquello que es bueno para el hombre, las futuras generaciones y el ecosistema, para encontrar una posible solución clínica o elaborar una normativa jurídica adecuada"*.[5]

En la obra *"Bioética General",* se cita que la bioética *"puede definirse como el estudio sistemático de las normas y acciones morales de todos los individuos relacionados con las ciencias de la vida y la atención a la salud, mediante un enfoque metodológico interdisciplinario"*.[6]

Mario A. Araujo Azpeitia señala que la bioética *"es una línea interdisciplinar que se encarga de los principios éticos que en particular tienen que ver con la vida, y que se genera a partir de la mitad del siglo pasado*".[7]

El Filósofo Español Ramón Lucas Lucas, expone en su obra *"Bioética para todos"* que la "*Bioética"* es un término acuñado por Potter en 1970, y que está formado por dos palabras griegas: *bios*, que significa vida, y *éthos*, costumbre. Etimológicamente: ética de la vida. Por lo que la bioética se puede definir como: *"la ciencia que regula la conducta humana, en el campo de la vida y la salud, a la luz de valores y principios morales racionales"*.[8]

Guy Durand citado por Eduardo Vargas Alvarado,[9] la definió como *"la búsqueda de soluciones a conflictos de valores en el mundo de la intervención médica".*

Figueroa Yañez afirma que la bioética es *"el estudio sistemático de la conducta humana en el área de las ciencias de la vida y la atención de la salud, en tanto que dicha conducta es examinada a la luz de los principios y valores morales". Y expone que* esta definición recalca las dos disciplinas que la componen: por un lado, la

[5] *Ibídem*, p. 33.
[6] GARCÍA ROMERO, Horacio, LIMÓN LIMÓN, Luis: "Bioética General", 1ª. ed., Ed. Trillas, México, 2009, p. 17.
[7] ARAUJO AZPEITIA, Mario Alberto:" *La bioética y su vínculo con otras disciplinas"*. En Boletín CONAMED-OPS. Volumen 4, número. 19, Julio-Agosto 2018, p. 23. Consultado: el 5 de julio de 2022 de: http://www.conamed.gob.mx/gobmx/boletin/pdf/boletin19/bioetica_vinculo.pdf
[8] LUCAS LUCAS, Ramón: *"Bioética para todos*", 4ª. ed., Ed. Trillas, México, 2016, p. 11.
[9] VARGAS ALVARADO, Eduardo: *"Medicina Legal".* 4ª. ed., Ed. Trillas, México, 2012, p. 509.

conducta deseada, subrayando su valor ético, y por el otro, el área de las ciencias de la vida y la atención de la salud, donde esa conducta se aplicará. En cuanto a la extensión de las ciencias de la vida, ella no queda limitada a la vida humana, puesto que abarca, además, la vida animal y la vegetal, con lo cual la Bioética se hace ecología.[10]

Palacios Alonso define la bioética como el "ámbito universal y multidisciplinar del conocimiento encargado del estudio y deliberación sobre las aplicaciones de las ciencias y la tecnología, del establecimiento de orientaciones y postulados éticos aplicables para la humanización de aquellas, armonizando su utilización desde el máximo respeto a la dignidad del hombre y a la conservación de la Biosfera".[11]

Asimismo, la bioética se entiende como *"la reflexión interdisciplinar que busca estudiar de manera sistemática la conducta humana en el área de las ciencias de la vida, de la salud y de las ciencias sociales a la luz de la diversidad de valores y principios morales"*. Se trata de una disciplina en construcción que ha cobrado gran relevancia en las últimas décadas, atestiguando las profundas inquietudes del ser humano respecto del carácter ético y de las consecuencias de sus acciones en relación con su entorno y el avance científico y tecnológico.[12]

Es hasta 1992 cuando la palabra bioética ingresa al Diccionario de la Real Academia Española, definida como: "*Disciplina científica que estudia los aspectos éticos de la medicina y la biología en general, así como las relaciones del hombre con los restantes seres vivos*".[13]

---

[10] FIGUEROA YAÑEZ, Gonzalo: *"Bioderecho (jurídico)",* Obra Colectiva *"Enciclopedia de Bioderecho y Bioética"*, Tomo I (a-h), Carlos María Romero Casabona (Director). 1ª, Ed. Comares, Cátedra Interuniversitaria de Derecho y Genoma Humano, Universidad de Deusto, Universidad del País Vasco. España, 2011, p. 149

[11] PALACIOS ALONSO, Marcelo: *"Bioética: instrumento civil",* Obra Colectiva *"Enciclopedia de Bioderecho y Bioética"*, Tomo I (a-h), Carlos María Romero Casabona (Director). 1ª, Ed. Comares, Cátedra Interuniversitaria de Derecho y Genoma Humano, Universidad de Deusto, Universidad del País Vasco. España, 2011, p. 234.

[12] GUTIÉRREZ-MARTÍNEZ, Daniel y MOCELLIN, Raymundo: "*Desafíos de la bioética y la laicidad: Avatares entre ética y diversidad". (artículo).* P. Capdevielle, M. de J. Medina Arellano. (Coordinadores), en Obra Colectiva: "*Bioética laica. Vida, muerte, género, reproducción y familia"*. 1ª. ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. México, 2018, p. XV.

[13] MÁRQUEZ GÓMEZ, Daniel: *"Bioética y derecho, y reasignación de Sexo".* Obra Colectiva: *"Bioética y Bioderecho. Reflexiones clásicas y nuevos desafíos"*. Coordinadores: Sara Chan, Francisco Ibarra Palafox, María de Jesús Medina Arellano. 1ª ed. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2018, p. 346.

Como se observa, un número importante de las definiciones se enmarcan dentro de las áreas médicas y de la salud, lo cual es entendible dado el antecedente histórico de ser la medicina una de las más antiguas profesiones del mundo.

1.2. La naturaleza ética y vinculante de la bioética

No puede ignorarse que los orígenes de la bioética se encuentran vinculados al acto médico, que tiene en su ejercicio una dimensión moral además de su característica científica.[14] Habida cuenta que el sanar o aliviar de un padecimiento en la salud siempre será visto como un acto de bondad e inclusive de santidad.

Existen documentos antiguos que velan por este aspecto del acto médico y confirmando que, desde su origen, esta profesión ha reconocido su componente moral: el documento occidental más antiguo es el Juramento de Hipócrates (460-370 a.C.), donde se exponen las obligaciones éticas del médico hacia sus maestros y familiares así como su relación con el enfermo,[15] la beneficencia, sin duda uno de los principios básicos de las ciencias biomédicas, el célebre *primum non nocere* (primero no dañar).[16] Otros documentos de esta índole coinciden en que la vida humana es el valor máximo que el médico debe respetar y procurar, en que el médico debe aliviar el sufrimiento y que la relación entre el médico y el enfermo es "sagrada".[17] Tengamos presente que en el Juramento de Hipócrates, se invocan a dioses o diosas: Apolo, Esculapio, Hygea y Panacea.

En el siglo XIX se constituye en concepto de ética médica, a raíz de la publicación del cirujano Thomas Percival *(Medical Ethics: Or, a Code of Institutes and Precepts, Adapted to the Professional Condut of Physicians and Surgeons,* Inglaterra, 1803*).*[18] Lo que también ahora se conoce como deontología médica, que a través de sus respectivos códigos regula los deberes médicos sustentados en normas éticas y morales.

---

[14] GUERRA GALICIA, Carlos Manuel, *op. cit.,* p. 29.
[15] *Ibídem*, p. 29.
[16] CASA-MADRID MATA, Octavio: "*El Juramento de Hipócrates y los fines del Derecho*". 1ª. ed., Fundación Universitaria de Derechos, Administración y Política., México, 2012, p. 63.
[17] GUERRA GALICIA, Carlos Manuel, *op. cit.,* p. 30.
[18] *Ídem*

En efecto, explica la Antropóloga Alejandra Armenta E., la reflexión bioética nació de los dilemas éticos suscitados directamente en el terreno práctico de la atención médica e investigación en seres humanos, lo cual tuvo lugar a partir de cuatro acontecimientos históricos fundamentales en la historia del desarrollo científico y tecnológico: 1) Los crecientes descubrimientos de la biología, ciencia de la cual parte el desarrollo de muchas otras disciplinas, como las ciencias biomédicas y la medicina. 2) El hecho de que la comunidad científica se percatara tanto de su responsabilidad como de la dimensión ética de los riesgos potenciales inherentes a la realización de la investigación científica. 3) El traslado y aplicación del desarrollo tecnológico en la atención médica, modificando así los extremos de la vida con intervenciones de distinto orden, desde la invención y uso de la ventilación mecánica hasta las técnicas de reproducción humana asistida. 4) El involucramiento y la participación más activa de las personas sujetas de la atención médica (los pacientes) en la toma de decisión en cuanto a las intervenciones y procedimientos que les sean realizados.[19]

Si bien, en un primer momento, continúa explicando, el desarrollo tecnológico que dio lugar a la bioética surgió en un contexto predominantemente biomédico, las aplicaciones del avance científico y el desarrollo tecnológico no se han restringido a la esfera de la biomedicina, sino que se han expandido sus áreas de acción, pasando de la capacidad de intervención directa sobre el cuerpo humano a la capacidad de modificar e intervenir sobre la naturaleza y el medio ambiente.[20] Dando pie al surgimiento de la bioética medioambiental, sustentada en la preservación ética y moral del medio ambiente y la biodiversidad.

De ahí lo correcto de su afirmación cuando sostiene, que los ejes de análisis y reflexión de la bioética no se restringen al estudio de la vida humana en lo local e individual, situada en un contexto estrechamente vinculado con la atención sanitaria, en el marco de lo que ocurre en la clínica, es decir, durante la relación y comunicación médico-paciente, sino que se traslada al ámbito de lo colectivo y lo global a través del estudio

[19] ARMENTA ESPINOSA, Alejandra: *"Bioética, Derecho e Interculturalidad: Análisis antropológico del caso de liberación comercial de la soya genéticamente modificada en tierras de comunidades indígenas mayas en Campeche, México".* Obra Colectiva: *"Bioética y decisiones Judiciales".* Coordinadores: Pauline Capdevielle, Giovanni Azael Figueroa Mejía, María de Jesús, Medina Arellano. 1ª. ed., Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 2018, pp. 1-2.
[20] *Ibídem*, p. 2.

de las relaciones y problemáticas ambientales, sociales, políticas y económicas derivadas de la capacidad de intervención del ser humano sobre el medio ambiente y la naturaleza, las cuales, a su vez, pueden impactar negativamente en la salud de las poblaciones.[21] Una ética enfocada a preservar no solo nuestra salud, sino también la calidad de vida, y un gran llamado de atención sobre la responsabilidad histórica que nos corresponde. En un afán de transformar el discurso teórico en la acción práctica.

Cabe destacar, expresa la misma antropóloga Armenta Espinosa, que una de las principales características del análisis bioético, es el diálogo directo entre disciplinas, en este caso desde la materia laboral, disciplina desde la cual resulta vital pensar las problemáticas sociales y de salud que se estudian como procesos relaciones entre distintos actores sociales, ello bajo una perspectiva social, legal, política y de salud contextualizada.[22]

Esta tradición histórica y deontológica de la práctica médica prevaleció hasta inicios del siglo XX, en donde la figura del médico estaba centrada en una relación paternalista con sus pacientes y, en cierto punto, con tintes de un apostolado. En este siglo, sin embargo, ocurrieron cambios importantísimos en la estructura social y científica de la humanidad,[23] donde el dogma irracional, las supersticiones y las tradiciones sin un sustento de certeza dieron paso a un ejercicio de la medicina fundamentado en el conocimiento científico, el humanismo y la ética, y primer elemento crítico de lo que sería la bioética.

Efectivamente es en la segunda del siglo XX cuando se tiene registro de la primera persona en usar la palabra bioética, correspondiendo al Filósofo y Pastor de origen alemán Fritz Jahr, ser considerado como el Padre de la Bioética, a raíz de su artículo *"Bio-Ethik. Eine Umschau über die ethischen Beziehungen des Menschen zu Tier und Pflanze",* que se publicó como editorial en la prestigiosa revista científica alemana, Kosmos, *"Handweise für Naturfreunde und Zentralblatt für das naturwissen-schaftliche Bildungs- und Sammelwesen"*, - Stuttgart 1927, 24: 2-4.[24] En el que

[21] *Ídem*
[22] *Ídem*
[23] GUERRA GALICIA, Carlos Manuel, p. 30.
[24] MARTIN SASS, Hans: *"El pensamiento bioético de Fritz Jahr 1927-1934",* en "Aesthethika" revista internacional de estudio e investigación sobre subjetividad, política y arte. Volumen 6, Número 2, Abril 2011 - Agosto 2011.

afirmaba que la moderna ciencia de la vida, que es la biología, está en relación no sólo con la botánica y la zoología, sino también lo está con la antropología y esa relación encuentra su aplicación práctica en la medicina. Diseñando lo que denomina el imperativo "bioético": *"respeta por principio a todo ser vivo como un fin en sí mismo y, de ser posible, trátalo como tal".*[25]

Casi cincuenta años después la bioética- con el enfoque actual- nace en la década de los setenta del siglo XX a partir de los estudios de van Rensselaer Potter y André Hellers, el primer oncólogo y el segundo fisiólogo de la embriología, Rensselaer forjó el concepto bioética y fue Hellers quien lo introdujo en el campo académico. Al disertar cómo se construyó la palabra bioética van Rensselaer Potter afirma:

> *"He considerado a la bioética como el nombre de una nueva disciplina en la que se combinan la ciencia y la filosofía. Para ser más específicos, que constituiría un enfoque cibernético a la búsqueda permanente de sabiduría por la humanidad; la cual he definido como el conocimiento de cómo utilizar el conocimiento para la supervivencia humana y para mejorar la condición humana… He escogido bio para indicar el conocimiento biológico, la ciencia sobre los sistemas vivos, y he elegido ética para indicar el conocimiento sobre los sistemas de valores humanos"*[26]

En el discurso al Collegium Neuro - Psycho – pharmacologicum, del 9 de septiembre de 1958, Potter destaca: *"El médico consiente experimenta, instintivamente, la necesidad de apoyarse en una deontología médica y de no contentarse con reglas empíricas".* En el Radiomensaje al VII Congreso Internacional de Médicos Católicos, del 11 de septiembre de 1956, afirmó: *"el derecho médico está subordinado a la moral médica, expresión del orden moral querido por Dios".* En el Discurso a la Asociación Médica Mundial de 30 de septiembre de 1954, se alude a la necesidad de elaborar un Código Internacional de Ética Médica admitido ya por 42 naciones; la aceptación de una nueva redacción del Juramento de Hipócrates, -*Juramento de Ginebra*-[27], y afirma

---

Publicación: Abril 2011. Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina. Consultado: 5 de febrero de 2024. https://www.aesthethika.org/El-pensamiento-bioetico-de-Fritz

[25] MÁRQUEZ GÓMEZ, Daniel: *"Bioética y derecho, y reasignación de Sexo", op. cit.,* p. 344.

[26] *Ibídem*, p. 345.

[27] ASOCIACIÓN MÉDICA MUNDIAL (WMA). Declaración de Ginebra. La Declaración de Ginebra es una de las políticas más antiguas de la Asociación Médica Mundial (WMA), adoptada por la 2ª Asamblea General en Ginebra en 1948. Como fue considerada como un reemplazo del juramento hipocrático antiguo, aunque basada en sus

"La moral médica debe ser conforme a la razón, a la finalidad, y orientarse según los valores. La moral médica no vive en las cosas, sino en los hombres, en las personas, entre los médicos, en su juicio, su personalidad, su concepción y su realización de los valores". [28]

En sus tres o cuatro décadas de la vida, la Bioética ha pasado por varias fases. En una primera buscó reglas y procedimientos sencillos para la toma de decisiones en los problemas relacionados con la gestión del cuerpo y de la vida. A partir de los años ochenta, del lenguaje de las leyes y los principios, fue pasándose poco a poco al de los valores.[29]

De ahí que la función de Ética no pueda ser otra que la de reflexionar sobre los valores y deliberar sobre nuestros deberes en orden a la realización más amplia y perfecta posible de los valores en el interior de casa situación concreta. Éste es el objetivo de la Ética. Lo demás, las normas, leyes, derechos de la Ética. Lo demás, las normas, leyes, derechos y principios, derivarán necesariamente de ahí.[30]

Pacheco Guevara expone que conviene establecer aquí que la Deontología, aunque también es ética (valores), constituye la ética fundamental de unos determinados profesionales.[31] Se trata de una serie de valores de naturaleza ética, que siendo de la sociedad en su conjunto, quienes se dedican a una concreta actividad profesional, los asumen como primordiales y definitorios de su trabajo. De ahí que siempre se hable

---

principios, la Declaración de Ginebra fue conocida rápidamente como la versión moderna del juramento hipocrático.

Sin embargo, se mantiene como uno de los documentos más constantes de la AMM. Con sólo muy pocas y cuidadosas revisiones durante varias décadas, protege los principios éticos de la profesión, influenciados relativamente por el espíritu de la época y el modernismo.

El juramento no debe ser leído solo, sino con políticas de la AMM más específicas y detalladas, en especial el Código Internacional de Ética Médic**a**, adoptadas después de la Declaración de Ginebra desde 1948. Consultado: 14 de febrero de 2024, de:

https://www.wma.net/es/que-hacemos/etica-medica/declaracion-de-ginebra/

[28] *Ídem*

[29] GRACIA GUILLÉN, DIEGO: *"Bioética",* Obra Colectiva *"Enciclopedia de Bioderecho y Bioética"*, Tomo I (a-h), Carlos María Romero Casabona (Director). 1ª, Ed. Comares, Cátedra Interuniversitaria de Derecho y Genoma Humano, Universidad de Deusto, Universidad del País Vasco. España, 2011, p. 218.

[30] *Ibídem*, p. 219.

[31] PACHECO GUEVARA, Rafael: *"Organización sanitaria murciana. Atención y asistencia sanitaria".* Obra Colectiva: *"Derecho y Salud. Estudios de Bioderecho. (Comentarios a la Ley 3/2009, de Derechos y Deberes de los Usuarios del Sistema Sanitario de la Región de Murcia)".* José Ramón Salcedo Hernández (Director). Coordinadores: María Belén Andreu Martínez y Juan Antonio Fernández Campos. 1ª. ed., Centro de Estudios en Bioderecho, Ética y Salud (CEBES). Ediciones de la Universidad de Murcia. Valencia, España, 2013, p. 65.

de deontología médica, periodística, farmacéutica, jurídica, etc.; cada colegio se implica voluntariamente en el seguimiento de unos valores morales, que pasan a ser considerados como deberes (de ahí el término deontología: tratado de los deberes).[32]

Abunda el autor en cita que la ley también es normativa e igualmente se articula mediante códigos, pero la peculiaridad que la diferencia de la ética y la deontología, es su carácter de obligado cumplimiento. Es una ética de mínimos (el mínimo ético exigible para lograr la convivencia ciudadana y la paz social).[33]

De modo que: ética (bioética), deontología y ley, perteneciendo a un mismo universo normativo, son tres estadios que constituyen un itinerario escalonado de abstracciones,[34] reafirma Pacheco Guevara.

Lo anterior nos lleva a un tema interesante, ya mencionado líneas arriba, donde se puede considerar a la bioética como ética aplicada, considerando que la ética aplicada no busca ni cuestiona fundamentos, porque necesariamente los presupone. En una especie de ratificación de la práctica de determinados fundamentos, una ejecución de su sentido. Además toda ética aplicada lleva en sí el mandato de enfrentar situaciones reales y ayudar a dirimir los valores implícitos en ellas, desarrollando una labor de esclarecimiento y apoyo en la búsqueda de resolución de conflictos axiológicos.

Además debe tenerse presente que la bioética en tanto que ética aplicada no puede establecer proposiciones o directrices últimas sobre los casos problemáticos que afronta, habida cuenta que muy difícilmente en la realidad se presentan dos casos o problemas idénticos para una igual ponderación, ya sea por razones de valores personales, los juicios de la sociedad, o las manifestaciones científicas o tecnológicas, todas en una constante transformación.[35]

Respecto a la Ética Aplicada, adicionaré algunas notas del Filósofo Español Txetxu Ausín, tomadas del material proporcionado para consulta durante los estudios de

---

[32] *Ídem*
[33] *Ídem*
[34] *Ibídem*, p. 66.
[35] MAYORGA MADRIGAL, Alberto Cuauhtémoc, y RUÍZ RINCÓN, Diana Lizbeth*: "Es ética la decisión del Comité de Ética",* Capítulo 1. Obra colectiva*: "Elementos mínimos para el análisis de casos en bioética. Tópicos y esquemas de análisis".* Coordinadores: MAYORGA MADRIGAL, Alberto Cuauhtémoc, y RUÍZ RINCÓN, Diana Lizbeth.1ª. ed., Ed. Universidad de Guadalajara, México, 2023, p.13.

Doctorado en Bioderecho: Bioética, Salud y Derechos Humanos, que tuve la oportunidad de cursar y motivo de esta tesis.[36] Refiriendo que durante la primera mitad del siglo XX se acusó a la filosofía moral, especialmente la analítica, de haber perdido todo contacto con los problemas concretos y particulares surgidos de la vida moral real, preocupándose de cuestiones enormemente abstractas y puramente definicionales. En este contexto es cuando se produce un giro aplicado en la filosofía moral: la ética aplicada. A partir de donde debemos de entender que la ética está indefectiblemente ligada a la acción y la conducta humanas.

Un enfoque que a decir de Txetxu Ausín, aproxima a la interpretación de las éticas aplicadas como una hermenéutica crítica de las actividades humanas, que contempla unos principios *prima facie*, que pueden entrar en conflicto y que se modulan según el ámbito de que se trate,[37] en referencia a las aportaciones de la distinguida Filosofa Adela Cortina en su obra *"Ética aplicada y democracia radical"*, cuando afirma: "… *no es la ética aplicada' una simple moda, creada por la opinión publicada, ni tampoco el maquillaje que recubre compasivo los rasgos de una sociedad enferma, sino la exigencia cada vez más imperiosa que surge en los distintos campos al ir reconociéndose los hombres a sí mismos como las personas, como los interlocutores insoslayables que son. Una sociedad que, en su organización y funcionamiento, no les tenga por tales, está muy lejos de haber llegado a su raíz, sufre de profunda desmoralización, se encuentra moralmente bajo mínimos, y es una simple exigencia de justicia que se apreste a cubrirlos. Ayudar modestamente en esta tarea es el propósito de Ética aplicada y democracia radical".*[38]

Como se advierte, el código bioético o sus principios devienen en esos "fundamentos" o "presupuestos" que los profesionales de las ciencias de la salud deben aplicar en su práctica, sin embargo, no se les permite cuestionarlos, sólo aplicarlos.[39]

---

[36] Txetxu Ausín, Instituto de Filosofía, CSIC. Material básico (texto guía): Ética para el Bioderecho. Doctorado en Bioderecho: Bioética, Salud y Derechos Humanos. CEBES-UMU (Febrero 2021). Archivo Particular.

[37] CORTINA, Adela: *"Ética aplicada y democracia radical",* Techos, Madrid, 1993. Citado por Txetxu Ausín en Instituto de Filosofía, CSIC. Material básico (texto guía): Ética para el Bioderecho. Doctorado en Bioderecho: Bioética, Salud y Derechos Humanos. CEBES-UMU (Febrero 2021). Archivo Particular.

[38] CORTINA, Adela: *"Ética aplicada y democracia radical".* Techos, Madrid, 1993, pp. 21 y 22. Consultado: 30 de abril de 2024, en: https://dokumen.pub/etica-aplicada-y-democracia-radical.html

[39] MÁRQUEZ GÓMEZ, Daniel: *"Bioética y derecho, y reasignación de Sexo". Op. cit.,* p.350.

El Colombiano Gabriel Gómez Marín distingue que tres grandes factores dieron origen a la bioética, a saber, los avances científicos y técnicos; los cambios producidos en el concepto de la salud y en la práctica médica y tercero, la secularización de la vida moral.[40] Más en forma relevante puntualiza que la bioética no puede ser identificada con la ética médica ni reducida a la bioética médica, en virtud de que "… su horizonte de comprensión es mucho más amplio ya desde sus comienzos, pero, sobre todo, a medida que corren los años. Se puede hablar de la bioética ecológica, médica, jurídica, etc. Prácticamente cualquier problema humano, antiguo o actual, en especial si es creado por la tecno ciencia moderna, cuya solución se busque con el método propio de este nuevo saber se puede llamar bioética, por ej.: clonación, violencia, sida, eutanasia y otros."[41] Gómez concluye: *Como acabamos de decir, lo característico de la bioética no son propiamente los temas, ni problemas, sino el método de abordarlos, a saber, el método interdisciplinario no confesional, ya que el instrumento de estudio y tratamiento de ellos no es la revelación ni la fe, sino los valores éticos y los derechos humanos en la medida de lo posible, de validez universal, por ejemplo, la dignidad de la persona humana, el respeto, la veracidad, etc. Además el método de la bioética debe ser prospectivo, sistemático y global*.[42]

Como segundo elemento crítico para la conformación de bioética se encuentran los espectaculares avances tecnológicos de la segunda mitad del siglo XX.[43]

Refieren Raymundo Mocellín y Daniel Gutiérrez que desde las primeras veces en que aparece la palabra bioética, ésta siempre estuvo vinculada con la vida social y natural en general, más allá del antropocentrismo, -el ser humano como medida y centro de todo lo que existe-. Así con Fritz Jahr en 1927, en su artículo de la revista *"Kosmos"* habla de una obligación ética no sólo para con los seres humanos, sino para con todos los seres vivientes. Más adelante, del mismo modo, fue con Potter, cuando se empezó a hablar de una bioética amplia, incluyendo mucho más que el ser humano, y considerando dicha disciplina como el puente entre la ciencia y las humanidades.

[40] GÓMEZ MARÍN, Gabriel Ignacio: "*Bioética del Trabajo"*. Universidad Piloto de Colombia, 2014. Consultado: 28 de junio de 2022 de: https://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral/content/libro_girardot.pdf, p. 119.
[41] *Ídem*
[42] *Ídem*
[43] GUERRA GALICIA, Carlos Manuel, *op. cit.,* p. 31.

Propuestas que, a pesar de seguir conteniendo en cierta medida algo de etnocentrismo y antropomorfismo, tuvieron la virtud de ir más allá de una simple visión médica aplicada a las cuestiones vinculadas con la salud de los seres humanos y las consecuencias que traía el avance tecnológico. Se propuso a la bioética como la disciplina que fuera ese puente entre ciencias humanas y ciencias de la vida, buscando la armonización de lo particular, lo universal y lo individual, centrando el enfoque de las humanidades en este puente.[44]

Y afirman con acierto ambos autores, que la bioética en la actualidad ha retomado interés en el mundo académico, político y social debido a su estrecho vínculo con políticas públicas en los ámbitos de la salud y el medio ambiente, al tiempo que se ha consolidado como disciplina "puente" entre ciencias y humanidades. Ha tomado relevancia, asimismo, por el aspecto vinculante que ha mostrado con la salud, la medicina, el manejo del cuerpo, la naturaleza, el trato de animales y el entorno natural en el marco de la reconsideración de la importancia de las creencias, las cosmovisiones y los valores diferenciados actuando y actuantes en sociedad. Por ello, las consideraciones actuales en torno a la diversidad en el mundo, en todos los ámbitos de la vida natural y social, impulsar necesariamente a trabajar en la consolidación de puentes analíticos entre vida, diversidad y cultura, así como su aplicación pertinente en el ámbito de la bioética.[45]

Diversidad por la que su objeto de estudio trasciende el de la ética médica tradicional y se vincula más al concepto actual de salud, con su enfoque socio-psico-biológico, y aún más al de bienestar. Su campo de acción está dirigido a influir sobre la conciencia moral y la moralidad, de forma orientadora, educadora y normativa. Esta disciplina de estudio, se caracteriza por ser un campo en formación, de abordaje interdisciplinario, eminentemente práctico. Si bien el tema de bioética puede llegar a generar una cierta sensación de no profundización, su reconocimiento es importante, por el hecho de que principalmente se encuentra entre las fronteras que van desde lo jurídico, lo médico, lo ético, lo social, lo económico y lo práctico, pero tal vez, por sobre todo, porque

[44] GUTIÉRREZ-MARTÍNEZ, Daniel y MOCELLIN, Raymundo: *op. cit.,* p. 37.
[45] *Ibídem*, p. 33.

conjunta las complejidades humanas en su sentido más amplio con respecto al tema de la vida.[46]

Ya se ha expuesto que la aparición de la bioética como interdisciplina se remonta a principios de los años setenta, y desde entonces se han ido madurando y avanzando sus posturas de inicio, como son las de ser una disciplina trans, multi e inter, con caracteres humanos y del ser vivo. Empero, señalan los autores en cita, todavía nos encontramos con desafíos relacionados con la diferencia de posturas en el seno de la misma bioética, donde existen distintas éticas de vida en acción, y cada cual conformada bajo la influencia de una variedad de factores que pueden resultar en características que van desde conservadoras hasta progresistas, sin olvidarnos de las posibles afiliaciones de sus protagonistas a ámbitos ideológicos, religiosos, políticos, entre tantas otras, que pueden ejercer o no algún tipo de influencia en el quehacer de cada profesionista, institución, comité o planteamiento epistémico del conocimiento que actúan en el campo de la disciplina. En este sentido, la discusión sobre la universalización de la bioética, o incluso de su mundialización, suele avanzar lentamente frente a los constantes y cada vez más complejos desafíos que se presentan en el mundo actual. Uno de ellos es lo que resulta de la diversidad cultural, religiosa, política, económica, sexual entre tantos aspectos que componen la pluralidad de una sociedad.[47] Aunque no podemos negar que hay quienes minimizan a la bioética ante la presencia del bioderecho, más me queda claro que el segundo deriva del primero.

Raffaele Prodomo en su artículo de colaboración *"La bioética tra scienza e fede: una "scienza nuova" per il XXI secolo?",* en el libro colectivo: Il *futuro della bioética, una scienza nuova per il XXi secolo,* destaca:

"La caratteristica della interdisciplinarità è una constante della riflessione bioética per come essa si è sviluppata sia negli Stati Uniti d´America che in Europa. Transformare tale constatazione in un auspicicio rende l´interdisciplinarità un valore epistemológico. Ma come si traduce in pratica tale impegno?" [La característica de la interdisciplinariedad es una constante en la reflexión bioética tal como se ha

[46] ARAUJO AZPEITIA*, op. cit.,* p. 23.
[47] GUTIÉRREZ-MARTÍNEZ, Daniel y MOCELLIN, Raymundo: *op. cit.,* p. 40

desarrollado tanto en los Estados Unidos de América como en Europa. Transformar esta observación en un deseo convierte la interdisciplinariedad en un valor epistemológico. Pero, ¿cómo se traduce este compromiso en la práctica?].[48]

"Per parte nostra pur con le dovute cautele ci sembra che la natura umana intesa come processo storico-evolutivo possa essere oggetto di indagine di una scienza nuova in senso vichiano, ossia un sapere complesso che sappia integrare in una visione unitaria gli apporti provenienti dai diversi ambiti disciplinari." [Por nuestra parte, aún con la debida cautela, nos parece que la naturaleza humana entendida como un proceso histórico-evolutivo puede ser objeto de investigación de una nueva ciencia en el sentido de Vico[49], es decir, un conocimiento complejo que sea capaz de integrar las aportes provenientes de diferentes campos hacia una visión unitaria disciplinar].[50]

Y además se afirma en la misma obra colectiva*: "La bioetica poggia su di un discorso interdisciplinare, dove teología*, filosofia, scienza si fondono e riflettono il discorso etico-morale della società". [La bioética se fundamenta en un discurso interdisciplinario, donde teología, filosofía, ciencia se fusionan y reflejan el discurso ético-moral de la sociedad].[51]

Ciertamente, se percibe un gradual avance, y paulatinamente la bioética deja de estar circunscrita exclusivamente al ámbito biomédico, y pasa a inscribirse en otros campos

[48] PRODOMO, Raffaele: "La bioética tra scienza e fede: una "scienza nuova" per il XXI secolo?". Libro collettivo: Il *futuro della bioética, una scienza nuova per il XXi secolo.* A cura di Raffaele Prodomo. G. Giappichelli Editore. Seconda Università Degli Studi di Napoli, Facoltà di Giurisprudenza. Napoli, Italia, 2008, p. 122.

[49]Portal de Datos Bibliográficos del Banco Nacional de España. Giambattista Vico, Giambattista Vigo o Giovanbattista Vico (Nápoles, 23 de junio de 1668 - *Ibídem*, 23 de enero de 1744) fue un abogado y filósofo de la historia napolitano. Notable por su concepto de verdad como resultado del hacer (verum ipsum factum). Vico criticó la expansión del racionalismo moderno, fue un apologista de la Antigüedad Clásica, un precursor del pensamiento sistemático y complejo, y el primero en exponer los fundamentos de la semiótica y las ciencias sociales. Su obra más importante es la Scienza nuova (Ciencia Nueva), la cual tiene como objetivo realizar una organización sistemática de las humanidades como una única ciencia que registre y explique los ciclos históricos por los cuáles las sociedades surgen y decaen. Fue publicada por vez primera en 1725 y luego de ampliaciones y reestructuraciones, en 1730 y 1744, año de su muerte. La gran originalidad de su pensamiento ha sido valorada en el siglo XX, a merced de Benedetto Croce, Isaiah Berlin, Harold Bloom, Ángel Faretta, Hayden White y a María Zambrano. Consultado: 29 de enero de 2024, de: https://datos.bne.es/persona/XX1642546.html

[50] PRODOMO, Raffaele, *op. cit.,* p. 144.

[51] BEYO, Aaron Fait-Michael: *"Bioetica oggi per la scienza di domani, tra contingenza e globalizzazione".* [Bioética hoy para la ciencia del mañana, entre la contingencia y la globalización]. Libro collettivo: Il *futuro della bioética, una scienza nuova per il XXi secolo.* A cura di Raffaele Prodomo. G. Giappichelli Editore. Seconda Università Degli Studi di Napoli, Facoltà di Giurisprudenza. Napoli, Italia, 2008, p. 167.

del saber, tales como el derecho, la sociología, la antropología, la economía, entre otras, y luego extrapola el ámbito académico.[52]

El amplio uso del término bioética para describir una ética enfocada de manera más estrecha aplicada al campo de la medicina, que es lo que originalmente Potter originalmente pretendía, ha requerido de la utilización de adjetivos para definir el significado original pretendido y su desarrollo ulterior, han aparecido así las llamadas bioéticas regionales. Por ejemplo bioética médica, bioética ecológica o ecoética, bioética filosófica, bioética económica-política, y otras,[53] entre estas la bioética laboral o del trabajo, que se aborda en esta investigación de tesis.

Al respecto el Argentino Matías Sotullo Piñeiro, destaca textualmente *"que si bien en los inicio de la bioética era resistida la presencia de los estudiosos del derecho, el elitismo de los profesionales de la salud, quienes éramos mirados con recelo y con una concepción alejada a las discusiones que se planteaban. Lo cierto es que el tiempo terminó por darnos la razón al punto de incluirnos, ya que toda sociedad se rige por las normas del derecho, y ninguna decisión que abarque al hombre en sociedad puede ser tomada sin su correspondiente inclusión en el sistema de derecho".*[54] Tan así esto es cierto que el tiempo nos ha permitido constatar el reconocimiento del bioderecho como ciencia.

Afirma el Filósofo y Jurista Argentino Eduardo Luis Tinant, que sea cual fuere la posición que se adopte, resulta innegable la importancia del derecho en y desde la bioética, a condición de no incurrirse en una creciente "formalización" de la bioética, es decir, reducción a formas jurídicas de fenómenos que son esencialmente dinámicos e interdisciplinarios. Corresponde, pues, evitar esa excesiva rigidez formal y mantener abierto un diálogo pluridisciplinar inherente a la bioética. Podrá distinguirse así la

[52] GUTIÉRREZ-MARTÍNEZ, Daniel y MOCELLIN, Raymundo: *op. cit.,* p. 45.

[53] TORRES ACOSTA, Rafael*: "Glosario de Bioética"*. Ed. Ciencias Médicas. Cuba, 2011, Consultado: 17 de febrero de 2024, de:
http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/pt/Acervo_files/Glosario_bioetica.pdf p. 17.
file:///C:/Users/FUP%202017/Downloads/Dialnet-EnfoqueDesdeLaBioeticaDeLaRelacionTrabajadorRiesgo-5207437%20(1).pdf

[54] SOTULLO PIÑEIRO, Matías Hernán, (2020): "*Bioética y Derecho del Trabajo".* En Revista *Ideides*, Revista Electrónica del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones de Trabajo de la Universidad 3 de Febrero, Argentina. Núm. 43, Enero 2020. Consultado: 10 de julio de 2022, de: http://revista-ideides.com/bioetica-y-derecho-del-trabajo/

bioética jurídica de otras modalidades, puesto que no tiene por objeto la transformación de la bioética en una simple nueva rama del derecho, como tampoco convertirse en un mero marco normativo de las ciencias de la vida y de la salud –minus legítimamente reprochado a aquellas–, sino la necesaria regulación jurídica de los temas y problemas bioéticos tendiente al reconocimiento y la tutela eficaz de la dignidad humana y los derechos y libertades fundamentales relacionados con el avance de tales ciencias.[55] Y donde el bioderecho adquiere una muy particular importancia como se expondrá en este mismo capítulo.

1.3. Aspectos doctrinales de la bioética

Resulta fundamental entender que la bioética como disciplina, está sustentada en varios aportes de carácter filosófico, ético y científico, que han generado, al igual que sus múltiples definiciones, una variedad de temas que constituyen la doctrina que finalmente le dota de su carácter de ciencia. Así identificamos su carácter ético, principios, fuentes, características, ámbitos, corrientes, presupuestos ideológicos, naturaleza científica, entre otras.

1.3.1 El fundamento ético y moral de la bioética

Considero de interés abordar en primer lugar algunas nociones preliminares sobre la moral y la ética siguiendo algunas aportaciones del Filósofo Español Txetxu Ausín, tomadas de las lecturas proporcionadas para consulta, como lo comenté líneas atrás.[56]

Inicia el Dr. Txetxu Ausín distinguiendo la moral de la ética, y así define a la moral como el "*conjunto de normas y reglas de acción que señala que algo se debe hacer porque se considera bueno y también un deber".*

De este modo considera que las raíces de la moral se encuentran en la libertad del ser humano en cuanto se ve en la necesidad de "elegir" entre la gama de posibilidades y,

[55] TINANT, Eduardo Luis: "*Bioética Jurídica"*. En obra colectiva: "*Diccionario Latinoamericano de bioética"*, p. 169. Juan Carlos Teaddi Director. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO, Universidad Nacional de Colombia, Red Latinoamericana y del Caribe de Bioética, REDBIOÉTICA. Colombia, 2008. Consultado: 4 de julio de 2022 de:
http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral/content/diccionario_bioetica.pdf

[56] Txetxu Ausín, Instituto de Filosofía, CSIC. Material básico (texto guía): Ética para el Bioderecho. Doctorado en Bioderecho: Bioética, Salud y Derechos Humanos. CEBES-UMU (Febrero 2021). Archivo Particular.

sobre todo, debe hacer la buena elección, de la que ha de hacerse cargo, y ello es la responsabilidad. Afirmación en la que también han coincidido el Filósofo Romano Anicio Manlio Boecio, Giovanni Pico della Mirandola, al final del Medievo, y ya en la época Moderna, René Descartes e Inmanuel Kant (el hombre sujeto de acción moral).

Y que ante la premisa de que los dos términos morales fundamentales son el "bien", y el "deber", no es concebible una sociedad sin la existencia de un código de normas, y así, el ser humano, en tanto que ser social, es necesariamente un ser moral.

Señala que la moral es un hecho constatable en dos vías:

1.- Un lenguaje específico: imperativos, expresiones normativas (deber, permiso, obligación, prohibición), expresiones valorativas (justo, recto, injusto, bien, mal…), relativas a aprobación o desaprobación.

2.- Su institucionalización parcial en el Derecho.

Así, la moral es un hecho social (toda sociedad posee un código de normas) que es vivido colectiva e individualmente (dimensión social y personal de la moral).

Y ya con estas bases el autor reafirma que cuando justificamos racionalmente la moral, estamos haciendo ética. Un apunte ya conocido.

Por tanto, sigue, la ética es una reflexión acerca de la moral, acerca de los fundamentos de su propia conducta. Por ello, la ética (normativa) tiene por objeto el establecimiento y justificación de criterios muy generales que pueden ser recomendados como preferibles y que permiten una fundamentación de las normas morales concretas ("algo es un deber") y, más en general, de los juicios morales ("algo es bueno").

Y cita: Aranguren llama a la moral, "moral vivida", y a la ética "moral pensada".

De ahí la importancia de entender a la ética como algo distinto de la moral, redactan los autores citando a J. Mosterín [57] La ética es el intento filosófico de iluminar racionalmente el proceso de deliberación moral. Por tanto, la ética es algo así como la

[57] MAYORGA MADRIGAL, Alberto Cuauhtémoc, *op. cit.,* p.24 (supra).

meta-moral, la teoría de la moral, el análisis crítico de los contenidos o reglas morales y la elaboración de criterios racionales para elegir entre morales alternativas.[58]

García Romero y Limón afirman por su parte que la bioética tiene la condición de reunir en una misma disciplina no sólo la ética médica y la ética de la investigación, sino también a un conjunto de ciencias fácticas y sociales como la psicología, la sociología, la ecología, la economía, la política, la ciencia médica y el mismo derecho. Más que una disciplina, la bioética es una ciencia multidisciplinaria, en tanto que se basa en múltiples áreas del conocimiento y de la praxis, y es interdisciplinaria, ya que intenta correlacionar estas áreas entre sí.[59] Vinculación que no solo se logra desde cada disciplina, sino también se constituye en un espacio en el que convergen diferentes tipos de especialistas que desde su diversidad contribuyen a su enriquecimiento mediante la generación de enfoques cada vez más novedosos.

Conforme a lo expuesto percibimos que la bioética tiene como sustento principal la ética, ya que su campo fundamental es la búsqueda de las normas y las actitudes morales de cada uno de los seres humanos en relación con los problemas de salud. Comparte con la psicología el estudio de las motivaciones de este comportamiento; con la medicina científica los conocimientos y la práctica de los medios para conseguir los fines que se propone; con la sociología, la política y la economía, el estudio y análisis de la mejor forma de compartir con los miembros de la sociedad los beneficios que los adelantos tecnológicos pueden proporcionarles, y con la ecología la necesidad de evitar la contaminación y estudiar los cambios climáticos en varias regiones de la Tierra.[60] Y en cuanto al derecho su regulación normativa. Un vínculo tan estrecho del que surge el bioderecho como un complemento.

Este examen de la interdisciplinariedad de la bioética la convierte, como lo dicen estos autores, en una ciencia diferente de la ética médica, si bien ésta contribuye básicamente en el acervo conceptual de aquélla. La bioética va más allá. Se preocupa por la vida, la salud y el bienestar de los seres humanos y de todos los seres vivientes: animales y aun de las plantas. Procura el desarrollo de las diferentes regiones de la

[58] *Ídem*
[59] GARCÍA ROMERO, Horacio, LIMÓN LIMÓN, Luis, *op. cit.,* p. 19.
[60] *Ídem*

Tierra sin dañar el medio ambiente. Y se interesa por los derechos de los grupos humanos vulnerables: las mujeres, los niños, los ancianos, los pobres.[61] Así, la bioética se preocupa por todos los valores relacionados con la salud: los sociales, los económicos y los políticos, dentro de la medicina y fuera de ella. Estos y muchos otros temas hacen de la bioética una ciencia independiente y relevante.[62] Que cuenta ya con una reconocida doctrina, un marco normativo e institucional, y un espacio formativo como lo es este programa de Doctorado.

La Bioética no suele ser entendida como una disciplina especial, sino especializada, dentro de la Ética general (de la cual se nutre en buena parte de sus fundamentos, y a la inversa, desarrolla aquélla), no tanto como Ética teórica como aplicada. Sin embargo, la novedad que aporta la Bioética es su metodología, inexistente con anterioridad: su discurso interdisciplinar esto es, el abordaje de un conflicto desde las diferentes y complementarias perspectivas que ofrecen unas disciplinas y actividades diversas.[63]

Puede afirmarse que la Bioética es hoy un claro ejemplo de aproximación a un objeto de estudio común multidisciplinar (para algunos incluso interdisciplinar), en la que confluyen diversas ciencias, además de la Ética, con sus respectivas perspectivas y metodologías propias: la Medicina (en sus dimensiones tanto investigadora como clínica), Biología (en sus dimensiones científica y tecnológica), diversos ámbitos de la Filosofía (además de la Ética), Teología, Psicología, Sociología, Economía, diversas tecnologías, etc. En este sentido amplio de su manifestación empírica, también el Derecho se integraría en ella.[64]

La Bioética pretende, en consecuencia, proponer y ofrecer a la sociedad respuestas y soluciones a los conflictos que pueden surgir en el ámbito de las ciencias de la vida. Constituye, pues, un instrumento muy poderoso y eficaz para:[65]

---

[61] *Ídem*
[62] *Ibídem*, p. 20.
[63] ROMEO CASABONA, Carlos María: *"Bioderecho y Bioética",* Obra Colectiva *"Enciclopedia de Bioderecho y Bioética"*, Tomo I (a-h), Carlos María Romero Casabona (Director). 1ª, Ed. Comares, Cátedra Interuniversitaria de Derecho y Genoma Humano, Universidad de Deusto, Universidad del País Vasco. España, 2011, p. 193.
[64] *Ídem*
[65] *Ídem*

1) Identificar y aislar los conflictos que puedan surgir en el ámbito de su objeto de atención)

2) Identificar los valores que pueden verse implicados en el conflicto y, en su caso, construir nuevos valores, valores emergentes de esos conflictos necesitados de protección

3) Emitir orientaciones para resolver el conflicto, ponderando para ello todos los factores que estén presentes en el conflicto.

4) Y a partir de la conjugación de los anteriores pasos, proponer soluciones a la sociedad. Pero la sociedad debe formalizar en ocasiones esas propuestas y esto debe ser canalizado entonces a través de los procedimientos de la expresión formal de su voluntad: el legislador las incorpora a las leyes que aprueba, eligiendo una de entre las varias soluciones que no pocas veces- ofrece la Bioética en torno a un mismo problema.

Refiere Romeo Casabona que en los últimos años se ha ido confirmando y reforzando la validez metódica y discursiva de la Bioética como instrumento para poder afrontar los nuevos grandes retos que se le van a presentar al ser humano. Pero al mismo tiempo, habrá que construir nuevos instrumentos para las nuevas situaciones.[66]

Todas estas características añadidas a su marco ideológico plural y transnacional propenden a que la Bioética se configure así como un poderosísimo instrumento intelectual de reflexión, de elaboración de criterios de orientación y de punto de partida para la toma de decisiones oponibles a las tentaciones de los excesos del Estado, de los poderes fácticos difusos de presión (políticos, económicos, industriales) y, si fuera necesario, de los propios investigadores.[67]

Todas estas características añadidas a su marco ideológico plural y transnacional propenden a que la Bioética se configure así como un poderosísimo instrumento intelectual de reflexión, de elaboración de criterios de orientación y de punto de partida para la toma de decisiones oponibles a las tentaciones de los excesos del Estado, de

[66] *Ídem*
[67] *Ídem*

los poderes fácticos difusos de presión (políticos, económicos, industriales) y, si fuera necesario, de los propios investigadores.[68]

Más como la expresa Guerra Galicia, cabe concluir entonces reafirmando que los fundamentos de la bioética son, precisamente, los mismos que de la ética, y de esta manera, entender que, como disciplina, la bioética es ciertamente nueva, pero como un saber, es claramente antiguo y de causa de profundo análisis filosófico a lo largo de la historia.[69] No olvidemos que finalmente su principal objetivo ha sido y continuará siendo el estudio de la conducta humana, por siempre.

1.3.2 Fuentes y fundamentos universales de la bioética

Doctrinalmente podemos identificar tres fuentes básicas y concretas en el desarrollo de la materia: la filosofía, la teología y el derecho.[70]

A.- La Filosofía

El vínculo entre la filosofía, la ética y la bioética es muy íntimo, de ahí su complemento. Medina Arellano sostiene como bien sabemos, que la filosofía es una reflexión crítica sobre las causas últimas de la vida, la verdad de la razón humana y el conocimiento de las ideas.[71] Y que por su parte la ética, definida más comúnmente como la "ciencia racional, práctica y normativa que estudia la conducta humana (o los actos humanos) desde el punto de vista de la bondad o maldad",[72] se revela como una rama de la filosofía: participa de hecho de sus características, principalmente por su interés en la esencia misma del acto humano, en el cual busca su valor de bondad moral, penetrando así hasta las causas últimas y supremas de la conducta humana. La ética estudia una sola parte de todas las cosas (los actos humanos) y en su esencia (la bondad o maldad).[73] Y de ahí la estructura filosófica de la bioética, ya que es verdad que la bioética es un tipo de ética práctica, pero esta debe ser ubicada dentro de la

[68] *Ibídem*, p. 194.
[69] GUERRA GALICIA, Carlos Manuel, p. 33.
[70] MEDINA ARELLANO, María de Jesús: *"De la reflexión bioética al bioderecho"*. Obra colectiva: Manual de bioética y bioderecho", Coord. María de Jesús Medina Arellano. 1ª. ed., Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 2021, p. 36.
[71] *Ídem*
[72] MARSICH, Humberto Mauro*: "Manual de Deontología Jurídica".* 1ª. ed., Fundación Universitaria de Derecho, Administración y Política (FUNDAp). Querétaro, México, 1998, p. 46.
[73] *Ibídem*, p. 47.

filosofía.[74] Habida cuenta que esta conjunción entre la bioética y la filosofía han sido la pauta de varios de sus principios.

La resolución de los problemas bioéticos se sustenta en sistemas filosóficos diversos, cada uno de los cuales puede orientarnos en nuestra toma de decisiones, afirman García Romero y Limón Limón. Conocer esos sistemas nos guía para actuar con fundamentos que nos permitan elegir de manera responsable la mejor de las opciones.[75]

Agregando que si bien ninguno de los sistemas o corrientes filosóficas por sí sola puede resolver los múltiples y complejos problemas a los que se enfrenta la bioética, la Ética de los principios universales, -a la que también identificamos como valores éticos universales, cuya finalidad es regir la conducta del individuo, de la sociedad y de las propias naciones,- en su proximidad con la bioética, coadyuva interpretando principios y desarrollando líneas de acción y lineamientos éticos sustentados en los valores de la persona y en los derechos humanos.

Dentro de la ética de los principios universales se consideran los sistemas siguientes

a. *Bioética y Ética de la virtud.*
b. *Bioética y Ética de los valores.*
c. *Bioética y Ética de los imperativos categóricos.*
d. *Bioética y Ética del personalismo.*

a. Bioética y ética de la virtud: La virtud en relación a la persona humana es aquello que lo sitúa en la plenitud de su desarrollo, por lo que hace bueno en cuanto hombre y que su obra sea buena gracias al influjo de la razón que es su distintivo.[76] Reconociendo Aristóteles en la parte espiritual del hombre dos clases de virtudes: unas intelectuales y otras morales. Las primeras provenientes en su mayor parte de la instrucción o educación que se necesita para darse a conocer y desarrollarse, y que

[74] MEDINA ARELLANO, María de Jesús: "*De la reflexión bioética al bioderecho"*, *op. cit.,* p. 27.
[75] GARCÍA ROMERO, Horacio, LIMÓN LIMÓN, Luis, *op. cit.,* p. 49.
[76] RUIZ RODRÍGUEZ, Virgilio: "*Ética y Deontología Jurídica"*. 4ª. ed., Ed. Porrúa. México, 2020, p. 66.

igualmente requieren de práctica y tiempo; mientras que las virtudes morales son producto de los buenos hábitos y estamos naturalmente predispuestos a adquirirlas.[77]

El mismo Aristóteles comienza su *Ética Nicomáquea* afirmando que todas las artes, investigaciones y acciones libres tienden a un fin *(telos).* A su vez, este fin es siempre un bien; la virtud está en función de la consecución del fin, describe Alejandro Díaz. Estas afirmaciones nucleares para el Estagirita en su estudio de la moral no pierden vigencia y nos ayudan a entender un dato que es ya evidente para la experiencia moral: su carácter teleológico. Esto significa que toda acción moral, dado que proviene de la conciencia y libertad, tiende siempre a la realización de un objetivo presente en la persona que la realiza. Tal vez la ética de la virtud, contraria al deontologismo y al utilitarismo, posea la fuerza para evidenciar el telos principal de la vida humana proponiendo la felicidad y la realización personal como objetivos a los cuales han de encausarse todas las acciones. Que cada persona sea el mejor ser humano que puede llegar a ser constituiría el principal motivo del ejercicio de la virtud.[78]

Txetxu Ausín, en la lectura ya descrita,[79] expone que las éticas de la virtud se centran en el desarrollo de un "buen" carácter, esto es, responden a la pregunta "¿Cómo debería comportarme?", poniendo énfasis en las virtudes (excelencia: *areté*), y en los buenos hábitos que conforman un ideal del ser humano frente a los vicios, habida cuenta que las virtudes son correctivas.

En términos aristotélicos, cita T. Ausín, el ser humano bueno es el ser humano virtuoso. Y la virtud es un "hábito selectivo", una disposición permanente a elegir lo más adecuado en cada caso para nuestra felicidad y perfección.

Hacer el bien es un factor motivacional de los que buscan aliviar, orientar o consolar a quienes de ellos necesitan y esto refleja la importancia de las corrientes éticas de la virtud en la bioética. Y aunque si bien esas virtudes, que resultan insuficientes para

[77] *Ibídem*, p. 67.
[78] DÍAZ GARCÍA, Alejandro: *"La ética de la virtud y la bioética",* en Revista Colombiana de Bioética, vol. 4, núm. 1, Enero-Junio 2009, Universidad El Bosque, Bogotá, Colombia, 2009. pp. 115-116. Consultado: 7 de febrero de 2024, de: https://www.redalyc.org/pdf/1892/189214300005.pdf
[79] Txetxu Ausín, Instituto de Filosofía, CSIC. Material básico (texto guía): Ética para el Bioderecho. Doctorado en Bioderecho: Bioética, Salud y Derechos Humanos. CEBES-UMU (Febrero 2021). Archivo Particular.

cumplir íntegramente con el "deber ser". Sin embargo, pueden ser una base sólida de superación.[80]

b. Bioética y ética de los valores: Se denomina axiología a la ciencia que estudia los valores.[81] Para Rudolf Hermann Lotze (1817-1881), considerado como el padre de la axiología moderna, -Sócrates lo es de la antigua,- los valores no deben de ser entendidos de un modo relativo y arbitrario, sino como entidades absolutamente válidas, reconocidas y descubiertas por la conciencia, más bien que dependientes de un supuesto libre arbitrio estimativo.[82]

El pluralismo axiológico, cita el muy distinguido Jurista y Filósofo Manuel Atienza, supone reconocer que hay un mundo de valores objetivos, esto es, de fines que los hombres persiguen por interés propio. Esos valores definen cada forma de vida, cada civilización y, aunque sean incompatibles entre sí, eso no impide que pueda haber intercomunicación moral y que los hombres puedan realizarse plenamente.[83]

Los valores éticos son guías de comportamiento que regulan la conducta de un individuo. Entre los valores éticos fundamentales se pueden mencionar: justicia, libertad, respeto, responsabilidad, integridad, lealtad, honestidad y equidad. Y se adquieren durante el desarrollo de cada ser humano en el entorno familiar, social, escolar e, inclusive, a través de los medios de comunicación.[84]

Los valores éticos demuestran la personalidad del individuo, una imagen positiva o negativa, como consecuencia de su conducta. Asimismo, se pueden apreciar las convicciones, los sentimientos y los intereses que la persona posee. Por tanto, los valores éticos permiten regular la conducta del individuo para lograr el bienestar colectivo y, una convivencia armoniosa y pacífica en la sociedad.[85] Para Max Scheler el hombre es libre y obra bien cuando elige los valores de más alto grado.[86]

---

[80] GARCÍA ROMERO, Horacio, LIMÓN LIMÓN, Luis, *op. cit.,* p. 50.
[81] *Ibídem*, p. 54.
[82] RUIZ RODRÍGUEZ, Virgilio: "*Ética y Deontología Jurídica"*, *op. cit.,* p. 45.
[83] ATIENZA, Manuel: "Sobre la dignidad humana". 1ª. ed., Ed. Trotta. España, 2022, p. 97.
[84] "Valores éticos". En: Significados.com. Disponible en: https://www.significados.com/valores-éticos/ Consultado: 08 de febrero de 2024, 01:15 am.
[85] *Ídem*
[86] GARCÍA ROMERO, Horacio, LIMÓN LIMÓN, Luis, *op. cit.,* p. 55.

Max Scheler, refiere Ruíz Rodríguez, como representante de la Filosofía axiológica sostiene que los valores son cualidades independientes de los bienes. De ahí que los valores sean cualidades a priori. El valor sostiene Scheler, tiene que estar dado intuitivamente; la emoción y el sentimiento se constituirán como otros medios para captar los valores.[87]

A su vez Txetxu Ausín, refiere que valor es aquello que hace a una cosa digna de ser apreciada, deseable y digna de existir. Así los valores se encarnan en las cosas (el ser), haciendo que éstas se hagan valiosas y entonces recibe el nombre de "bien". El valor no es una cualidad natural, esto es, se trata de esencias (cualidades, propiedades) que "residen en las cosas" pero que son independientes de ellas. Las cosas son únicamente portadoras de valores. Scheler proclama la autonomía plena de los valores, de modo que el hombre se encontraría rodeado por un "mundo de valores". Esto lleva a una idea importante en Scheler frente a la teoría de los valores: Los valores son objetivos. El hombre no los inventa, no los crea, simplemente los descubre y reconoce. Así Scheler quiere superar la ética de Kant, a la que considera excesivamente formal, fría y hasta inhumana por basarse únicamente en el deber.[88]

Esta transmutación de los valores tiende a lograr un fin: la superación del hombre, que es el verdadero destino del ser humano.[89]

Los valores éticos también incluyen los valores morales, que son aquellos que permiten diferenciar lo bueno de lo malo y, lo correcto e incorrecto de una situación, conducta o circunstancia determinada.

También se pueden definir los valores morales como cualidades de las personas según su actitud ante los demás valores. Y en este sentido, apunta Txetsu Ausín, los valores morales coincidirían con las virtudes, ya que la virtud no sería sino una actitud positiva ante el valor.

Para Humberto Marsich, la moralidad es una dimensión exclusiva del ser humano que lo distingue de todo otro ser. Esta exclusividad se debe principalmente al hecho de que

[87] RUIZ RODRÍGUEZ, Virgilio: "*Ética y Deontología Jurídica"*, *op. cit.,* p. 45.
[88] Txetxu Ausín, Instituto de Filosofía, CSIC. Material básico (texto guía): Ética para el Bioderecho. Doctorado en Bioderecho: Bioética, Salud y Derechos Humanos. CEBES-UMU (Febrero 2021). Archivo Particular.
[89] *Ídem*

el ser humano está dotado de libertad y conciencia.[90] Con el término moral hacemos referencia a una forma concreta e histórica de llevar a la práctica un cierto marco doctrinal o conjunto de principios.[91]

Mientras que en la ética se prescinde de ese carácter histórico o temporal de la práctica, y sus principios se identifican por ser universales. Más sean normas éticas o morales, sus criterios fundamentales de justificación les son comunes y coincidentes en la vida humana cotidiana y así lo documentan García Romero y Limón Limón[92]:

1. La justificación social. Toda norma está encaminada a asegurar el comportamiento de los individuos de una comunidad para cubrir los intereses y las necesidades sociales.

2. La justificación práctica. Como guía de las acciones, la norma requiere ciertas condiciones reales para su cumplimiento. Si no se dan esas condiciones en la realidad, la norma no es válida.

3. La justificación lógica. Una norma se justifica lógicamente si demuestra su coherencia y que no es contradictoria con las demás normas del código moral del que forma parte.

4. La justificación científica. Una norma se justifica cuando se ajusta a los conocimientos científicos ya establecidos o es compatible con las leyes científicas conocidas. Los conocimientos que aportan la biología, la economía, la política, la sociología, la antropología y desde luego la medicina son fundamentales para la toma de decisiones del personal y de la comunidad frente a un problema bioético.

5. La justificación dialéctica. Una norma moral y los actos relacionados con ella deben caracterizarse por una elevación del dominio de los hombres sobre sí mismos y por sus relaciones cada vez más conscientes, libres y responsables con los demás. El progreso moral justifica la norma, ya que constituye un acercamiento a una moral universalmente humana a medida que se van dando las condiciones reales para ello.

[90] MARSICH, Humberto Mauro*: "Manual de Deontología Jurídica*", op. cit. p. 47.
[91] *Ibídem*, p. 46.
[92] GARCÍA ROMERO, Horacio, LIMÓN LIMÓN, Luis: "Bioética General", *op. cit.,* p. 97.

El respeto por los valores de los demás es uno de los pilares de la conducta bioética.[93]

En consecuencia, la Bioética se fundamenta en valores y se traduce en conductas.

a) En este sentido son valores de la Bioética:[94]

I. Cuanto concierne al reconocimiento y respeto de la dignidad humana, y de los derechos y libertades fundamentales emanadas de ella, partiendo del derecho a la vida, sin la que no serían posibles los demás;

II. La primacía del derecho, desde la legalidad e igualdad ante la justicia a la no discriminación y los derechos personales, sociales, económicos, políticos, democracia, pluralismo, etc.;

III. La ciencia y la técnica como patrimonios de la humanidad.

IV. El derecho de todos a participar en el progreso científico y beneficiarse de él.

b) Respecto a las conductas, los valores de la Bioética se expresan en conductas igualmente inexcusables:[95]

I. La autocrítica; pues sin ella no hay crítica o propuesta ética objetivas, nadie puede enseñar a otros lo que no tiene, valerse de aquello en que no cree o contradice con sus actos, ni pedir que lo practiquen;

II. La heterocrítica, desde la racionalidad y coraje cívico para exigir el cumplimiento de los derechos y deberes de todos;

III. La objetividad, territorio universal y convivencial de veracidad, basado en la realidad objetiva.

IV. La responsabilidad, anticipando los resultados de la conducta propia para guiarla correctamente.

[93] *Ibídem*, p. 57 (supra).
[94] PALACIOS ALONSO, Marcelo: *"Bioética: instrumento civil", op. cit.,*. p. 235.
[95] *Ídem*

V. La autonomía, expresión de la libertad humana en toda su extensión, embebida de la voluntad de considerar y respetar las libertades ajenas, rechazando la falacia de la autonomía.

c. Ética de los imperativos categóricos: La ética y la moral son elementos que influyen profundamente en nuestro comportamiento, y sobre los cuales la filosofía y las diferentes ciencias que analizan el comportamiento humano han intentado reflexionar e investigar.

Al respecto son múltiples las líneas de pensamiento filosóficas que se han planteado interrogantes al respecto de estos temas y que han explorado los conceptos elaborados por tal de darles una explicación. Uno de ellos es el del imperativo categórico de Immanuel Kant, del que vamos a hablar a continuación.

Immanuel Kant, uno de los más grandes pensadores en la historia de la filosofía, hizo contribuciones básicas a la metafísica y a la ética en sus *obras Crítica de la Razón Pura,* y *Crítica de la razón práctica*, donde expone su teoría de las "categorías".[96]

La ética kantiana, expone Mijail Malishev, incluye tres fórmulas del imperativo categórico que están estrechamente vinculadas entre sí. La primera, llamada 'estandarizada' o 'fórmula de universalización', reza así: *"obra sólo según una máxima tal que puedas querer al mismo tiempo que se torne ley universal".* Esta fórmula se acompaña por el corolario: "obra como si la máxima de tu acción debiera tornarse, por tu voluntad, ley universal de la naturaleza". La segunda acentúa el respeto a la persona como un fin en sí mismo y se denomina 'fórmula de la personalidad'*: "obra de tal modo que uses la humanidad, tanto en tu persona como en la persona de cualquier otro, siempre como un fin al mismo tiempo y nunca solamente como un medio".* La tercera enfatiza el momento del libre consentimiento (la propia elección) en el establecimiento o reconocimiento de la regla universal de conducta y se llama 'fórmula de autonomía'. En términos de Kant, *"la voluntad […] no está sometida exclusivamente a la ley, sino que lo está de manera que puede ser considerada como legislándose a sí propia, por eso mismo, y sólo por eso, sometida a la ley [...]".*

[96] *Ibídem,* p. 57.

Los estudiosos de Kant establecieron que estas tres fórmulas del imperativo categórico no se deducen una de otras por reglas puramente lógicas. Se puede decir que hablan de lo mismo en tres diferentes dimensiones, son tres hipóstasis de la misma ley que constituye el reino de la moral kantiana.[97]

En este orden de ideas la bioética postula que los individuos no deben ser utilizados como un medio, y por lo tanto los principios éticos establecidos como imperativos categóricos deben de ser aplicables a todos los involucrados.[98]

d. Bioética y Ética del personalismo: Como doctrina ético-política, plantean García Romero y Limón Limón, el personalismo insiste en el valor absoluto de la persona y sus relaciones de solidaridad con los demás seres humanos. El personalismo inicia en el siglo XX con Manuel Mounier (1905-1950). La persona es, para él, el centro de reorientación del universo objetivo y es en la comunidad donde la persona encuentra el medio más propicio para lograr su plenitud.[99]

El personalismo, continúan, plantea una sociedad que pueda regirse por sí misma. Busca el máximo de estructuras niveladoras de las desigualdades naturales y sociales compatible con lo esencial de las libertades.

En la práctica, para el personalismo, en los problemas de conciencia, como el aborto, la eutanacia o la reproducción asistida, son los jerarcas eclesiásticos quienes establecen autoritariamente el "código moral",[100] que impactará ideológicamente sobre todo entre las comunidad social e inclusive jurídica.[101]

B.-La Teología

María de Jesús Medina Arellano escribe que no podemos dejar de mencionar la influencia que ha tenido la reflexión teológica en la bioética. La teología ha contribuido tradicionalmente al desarrollo de la ética médica, debido a que las diversas corrientes religiosas han aportado al discurso de la bioética un elemento de delimitación y validez.

---

[97] MALISHEV, Mijail: *"Kant: ética del imperativo categórico".* En Revista *"La Colmena",* [S.l.], n. 84, p. 9-21, (p. 13), oct. 2017. ISSN 2448-6302. Universidad Autónoma del Estado de México. Disponible en: https://lacolmena.uaemex.mx/article/view/5334. Fecha de acceso: 05 abr. 2024

[98] GARCÍA ROMERO, Horacio, LIMÓN LIMÓN, Luis: *"Bioética General", op. cit.,* p. 58.

[99] *Ibídem*, p. 58 (infra).

[100] *Ídem*

[101] *Ídem*

Parte de los argumentos de naturaleza religiosa da enorme importancia a elementos como compasión, atención, culpa y sacrificio.

Reafirmando que por otro lado, la teología ha estado preocupada desde siempre por la noción de vida y la calidad de vida; en consecuencia, podemos decir que se considera una reflexión crítica sobre las causas últimas y el significado de la experiencia humana. Estas reflexiones teológicas están basadas en la creencia de un dios y son alimentadas por la fe y la revelación de la experiencia religiosa personal. La teología justifica los actos humanos utilizando argumentos morales relacionados con las obligaciones religiosas. Por su parte, la religión, que puede verse como una teología aplicada, prescribe ciertas creencias, ciertos ritos y normas de conducta que surgen de la aceptación o la vivencia de un poder trascendental. Finalmente, la religión y la teología están basadas en la fe o en una fuente revelada, incluso dentro del contexto del llamado derecho natural.[102]

La filosofía religiosa ha contribuido a enmarcar el universo conceptual de la ética médica con elementos que van más allá de los principios de libertad, autonomía, justicia y decisión personal; la religión ha aportado, como ya hemos señalado, elementos de compasión, sufrimiento y sacrificio. Sin embargo, no podemos olvidar que sus reflexiones están dirigidas a sus creyentes; es decir, a los miembros de su comunidad, cuyos dogmas de fe o principios están orientados a la obligación moral, a la responsabilidad de la comunidad y al objetivo en común.[103]

C.- El Derecho

En la década de los sesenta el movimiento de los derechos de los pacientes llegó a un primer plano en la historia de la ética médica. Este movimiento fue reforzado por el discurso de los derechos humanos, combinación que trajo como consecuencia una mayor definición en los límites y fronteras de la intimidad de los pacientes, convirtiéndose en un elemento primordial en las reflexiones de la bioética. En ese momento la ética práctica se trasladó al ámbito del derecho y de las políticas públicas. Los diversos aspectos sobre la bioética se pusieron en constante movimiento y definición dentro del ámbito judicial y legislativo. Éste es el escenario que vivimos

[102] MEDINA ARELLANO, María de Jesús: "De la reflexión bioética al bioderecho", *op. cit.,* p. 30.
[103] *Ibídem*, p. 32.

actualmente, puntualiza Medina Arellano, ya que, con mayor frecuencia, complejos y trascendentes dilemas médicos han requerido ser resueltos a través de normas, juicios u opiniones claras y precisas.[104]

De ahí que podamos afirmar que una parte importante del vínculo entre el derecho y la bioética, -bioderecho,- se dio originalmente en la práctica médica. Hospitales, centros de investigación, laboratorios y empresas recurren cada vez más a "comités de bioética", de los cuales se espera que asesoren a médicos e investigadores con respecto a las decisiones que toman cotidianamente. En este contexto, el derecho funciona como un límite para la bioética dando lugar al bioderecho del que se hablará más adelante. Y que de acuerdo a la orientación legal especializada los miembros de los comités ajusten sus recomendaciones a su respectivo marco legal.[105]

Más a medida que la medicina y las ciencias biomédicas progresan, - (y lo hacen rápidamente) subraya Rivera López-, al igual que las ambientales, la necesidad de nuevas regulaciones legales debe ser permanentemente abordada.[106]

Explica Medina Arellano que el derecho es diferente de la ética y la teología porque tiene diferentes metas y objetivos: el derecho se enfoca en determinar, valga la redundancia, los derechos y las libertades, por tanto, debería ser garantía de respeto a la autonomía individual de las personas; se encarga de la "autonomía" del individuo. En este orden de ideas, se estima que el derecho y sus normas son de naturaleza relativista, ya que es aplicado para jurisdicciones específicas. En relación con la vigencia, se dice que el derecho es puesto en vigor por la estructura gubernamental con el fin de mantener el orden social exclusivamente.

Y que por otro lado, en lo que se refiere a la reglamentación de las conductas sociales, el derecho se ha apoyado con frecuencia en conceptos establecidos por la ciencia y la ética médica; las legislaturas y los juzgados se han fundamentado en definiciones

[104] *Ibídem*, p. 33.
[105] *Ídem*
[106] RIVERA LÓPEZ, Eduardo: *"Derecho y Bioética"*. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Capítulo 72, p. 2739 (5). Consultado: 5 de abril de 2024 en: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3876/28.pdf

proporcionadas por la evidencia científica y médica para precisar algunas cuestiones, como la definición de la muerte, por ejemplo.[107]

Y puntualiza que a raíz de las primeras reglamentaciones sobre la experimentación en seres humanos se inició la tendencia de utilizar a los gobiernos como un foro de desarrollo de políticas públicas sobre bioética. Por ejemplo en los Estados Unidos se creó una comisión nacional para la protección de los seres humanos sujetos a la experimentación biomédica, Comisión Belmont. Esta comisión emitió, de 1974 a 1978, una serie de informes y estudios que sirvió para determinar un marco de referencia ética para la protección de los seres humanos que participan como sujetos de investigaciones científicas. Como mencionamos, los miembros de esta comisión identificaron tres principios éticos seculares básicos como guía de buenas prácticas en la experimentación humana: la justicia, el respeto por las personas y el beneficio individual; esto a pesar de las diversas concepciones filosóficas de sus miembros.

En nuestro país la discusión bioética relacionada con temas de salud y derecho se institucionalizó en el año 2005. En ese año se crea, por decreto presidencial publicado en el *Diario Oficial de la Federación*, la Comisión Nacional de Bioética (CONBIOÉTICA), que tiene por objeto promover el estudio y la observancia de los valores y principios éticos para el ejercicio tanto de la atención médica como de la investigación en la salud,[108] y cuenta con organizaciones homólogas en todos los países que forman parte de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco).[109]

En conclusión la relevancia de la bioética para el derecho consiste simplemente en su capacidad de resaltar el hecho de que no podemos tomar decisiones sociales centrales relacionadas con las ciencias biomédicas recurriendo exclusivamente al derecho o a la medicina. Se trata, por el contrario, de cuestiones de genuino interés para la ética,[110] como ya se ha expuesto.

---

[107] MEDINA ARELLANO, María de Jesús: *"De la reflexión bioética al bioderecho", op. cit.,* p. 33.
[108] *Ibídem*, pp. 24 y 25.
[109] *Ibídem*, p. 34.
[110] RIVERA LÓPEZ, Eduardo: *"Derecho y Bioética"*, p. 2747 (13).

1.3.3. Principios de la bioética

Desde el inicio de los estudios de Doctorado se nos reiteró constantemente que la bioética como toda ciencia también está sustentada en principios, que en su caso pueden identificarse como tales aquellos que tienen su génesis en el "Informe Belmont", que son: la autonomía, la no maleficencia, la beneficencia y la justicia. Tanto desde el deontologismo, ética de los deberes profesionales, como desde el utilitarismo, mejor acción moral por su resultado, de regla estos principios son deberes *prima facie,* a primera vista, deberes que deben ser siempre respetados plantea Medina Arellano. Ambas posiciones éticas varían cuando estos principios entran en conflicto; cuando para cumplir uno es necesario transgredir otro. El deontologismo exige que los principios se cumplan siempre, inexorablemente, y el utilitarismo entiende que al conceder prioridad de uno sobre el otro no se violan las reglas porque éstas obligan en la medida en que son útiles y, por lo tanto, los principios en sí mismos carecen de excepciones, pero el acto concreto frente a un caso singular puede ser una excepción. La excepción no anula la obligatoriedad general de los principios y sólo es legítima cuando se puede justificar racionalmente.[111]

Estos principios fueron analizados por primera vez en el trabajo clásico de los filósofos Tom Beauchamp y James F. Childress, titulado *Principios de ética biomédica,* en el que se dieron a la tarea de esclarecer con mayor profundidad aquellos principios acordados por la Comisión Belmont. La propuesta fundamental es que los problemas se pueden identificar fácilmente, analizarlos y resolverlos haciendo referencia a los cuatro principios, que se abordarán a continuación:

a.- ***Autonomía:*** El concepto de autonomía la crea Immanuel Kant (1724-1804), quien la definió como la propiedad de la voluntad que, racional y libremente, se autoprescribe una norma para actuar en consecuencia, a diferencia de la heteronomía, en la que la Ley Moral es impuesta desde fuera. De acuerdo con la autonomía, cualquier persona que solicita o requiere atención a la salud tiene la prerrogativa de aceptar o no las indicaciones del médico y del personal de salud. El concepto de autonomía lleva

[111] MEDINA ARELLANO, María de Jesús: "*De la reflexión bioética al bioderecho*", *op. cit.,* p. 35.

implícito el derecho de aceptar o no cualquier procedimiento de diagnóstico o tratamiento,[112] exponen García Romero y Limón Limón.

En ocasiones, continúan exponiendo, el enfermo muestra una actitud negativa ante una recomendación, pero esto no significa necesariamente que el médico debe de aceptar de inmediato esa actitud. Si logra penetrar en los factores que han influido en la decisión y el grado de autonomía en el que está basada, puede intentar modificar una decisión negativa. Por ejemplo puede ofrecer su intermediación para aclarar alguna circunstancia familiar o definir un concepto mal entendido, o dar una explicación más amplia para que el enfermo cambie su actitud y se logre un beneficio mayor sin lesionar su autonomía. Si le decisión del paciente ha sido tomada libremente, congruente con sus valores, planes e intereses, es el resultado de una amplia información y ha surgido de una cuidadosa reflexión moral, el médico debe respetar esa opinión y no tomar una en contrario. En última instancia, salvo excepciones, debe prevalecer la decisión del enfermo.[113]

Caso interesante es el que se genera por el derecho humano a sus creencias, en particular la actitud de los testigos de Jehová, personas profundamente religiosas que basan su rechazo a las transfusiones sanguíneas en varios pasajes de la Biblia. Para el testigo de Jehová, exponen los autores, la transfusión de sangre es una forma rápida de alimentarse y constituye un pecado imperdonable que lo contamina y le quita la posibilidad de una vida eterna en el cielo. En este caso el precepto bioético de la autonomía otorga fuerza a tal postura.[114]

En este orden de ideas y gracias a su autonomía, un enfermo en estado terminal tiene derecho a exigir a que se le suspendan los medios para mantenerle la vida, y los médicos y las instituciones están obligados a cumplir las indicaciones del paciente[115], el llamado *testamento vital o voluntad anticipada*, ya reconocidos en varios países del mundo, entre estos México y España.

[112] GARCÍA ROMERO, Horacio, LIMÓN LIMÓN, Luis: "*Bioética General*", *op. cit.,* p. 24.
[113] *Ibídem*, pp. 24 y 25.
[114] *Ibídem*, p. 25.
[115] *Ibídem* (infra).

La autonomía del paciente tiene algunas limitaciones como aquellas en las cuales su deseo puede perjudicar a la sociedad. La autonomía tampoco le permite dejar de aplicarse algún tratamiento curativo que evite la diseminación de una enfermedad infecto-contagiosa.[116]

La Bioética como movimiento se ha constituido en torno al llamado principio de autonomía. Las razones de ello son a estas alturas evidentes. Personas autónomas son aquellas capaces de autogobierno, y eso es lo que la bioética ha venido promoviendo en todo lo relacionado con la gestión de la vida y del cuerpo humano. Lo seres humanos son autónomos, y cuando no se les trata así, cuando se les tiene por heterónomos, se les está negando su propia condición moral.[117]

El ser humano no sólo tiene capacidad de autogobierno sino que además no puede renunciar voluntariamente a ella, porque hacerlo supone ya una decisión autónoma, de tal modo que será responsable de ella y de todas aquellas que tomen en su nombre las personas en quienes delegue. La autonomía es irrenunciable.[118]

b.- **No maleficencia:** Puede ser leído como principio de protección, por el cual los profesionales de la salud deberán actuar evitando el daño de sus pacientes, principio ligado al imperativo "no dañar".[119]

García Romero y Limón Limón exponen que el no hacer daño (o no maleficencia) es una de las normas médicas de tradición más antigua e indica la necesidad que tiene todo médico de analizar con sumo cuidado los procedimientos de diagnóstico o tratamiento que prescribe a su enfermo que pueden causarle algún trastorno, y en el caso en que sea así, si es justificable, debido a los beneficios que espera obtener.

Y apuntan que no hacer daño significa no solo evitar el dolor o los trastornos secundarios a los procedimientos o medicamentos, sino que se puede hacer daño cuando el médico o la enfermera, con sus expresiones, producen ansiedad innecesaria

---

[116] *Ibídem*, p. 26.

[117] GRACIA GUILLÉN, DIEGO: *"Bioética",* Obra Colectiva *"Enciclopedia de Bioderecho y Bioética"*, Tomo I (a-h), Carlos María Romero Casabona (Director). 1ª, Ed. Comares, Cátedra Interuniversitaria de Derecho y Genoma Humano, Universidad de Deusto, Universidad del País Vasco. España, 2011, p. 216.

[118] *Ídem*

[119] MEDINA ARELLANO, María de Jesús: *"De la reflexión bioética al bioderecho*", *op. cit.,* p. 35

o despiertan desconfianza. Se produce un daño también cuando se impide de alguna manera que se otorgue al paciente un mejor procedimiento o un tratamiento más idóneo. Se puede también dañar si no se toma en cuenta la condición económica del enfermo o su familia.

Por lo que evitar una afectación mayor a la salud y/o dignidad personal, requieren de una integridad infalible para que el bienestar del paciente este siempre por encima de cualquier interés personal, y recurrir a los medios que produzcan menos molestias al enfermo y que lo expongan a los menores riesgos.[120]

c.- **Beneficencia:** El actuar en el mayor beneficio, o sea, siempre se promoverá el interés que beneficie a los pacientes o a una comunidad. La correcta actitud del personal de salud debe ser considerada histórica, modificable y progresivamente mejor, de conformidad con la evolución de la ciencia, lo exponen los autores García Romero y Limón Limón.[121]

Y continúan. En el caso médico el procurar el beneficio del paciente exige al personal de salud que se actualice constantemente en su disciplina. La institución ha de contar con las instalaciones, los equipos, los materiales de consumo, y los medicamentos necesarios. También se requiere, de parte del personal, un trato amable, respetuoso, que demuestre un interés auténtico en la salud del paciente. Un trato poco cortés, discriminatorio o indiferente, intensificando sus molestias y sus angustias afectará su disposición a colaborar para su propio beneficio. Por ello la beneficencia tiene una base importante en la ética pragmática. En el área de salud, y cualquier área de contacto humano, para hacer el bien hay que saber cómo hacerlo.[122]

Por último la beneficencia no puede concebirse integralmente si el equipo de salud carece, como se ha señalado, de las actitudes y las normas que le brindan las corrientes éticas de la virtud: el interés por el enfermo, la compasión por sus problemas, el trato amable, la dedicación en el seguimiento de su enfermedad, son

[120] GARCÍA ROMERO, Horacio, LIMÓN LIMÓN, Luis: "*Bioética General", op. cit.,* p. 28.
[121] *Ibídem*, p. 27.
[122] *Ídem*

cualidades indispensables en los responsables de la salud que redundan en beneficio del paciente.[123]

d.- **Justicia:** Entre los múltiples acercamientos históricos por definir lo que es la Justicia, sin que ninguno tengo una aceptación mayoritariamente plena, partiré de la definición clásica que nos legó el gran jurisconsulto de origen romano Ulpiano, sobre la Justicia, como *"La constante y perpetua voluntad de dar su derecho a cada uno".* Los adjetivos *constante y perpetua* indican que se trata de un hábito de la voluntad y no solamente de un acto de ella. La expresión *ius suum, su derecho,* indica todo aquello que es debido al otro como suyo propio (lo justo). Por cierto, el derecho (lo suyo que se debe dar a cada uno) comprende el conjunto de bienes materiales e inmateriales que constituyen ese suyo que la justicia exige sea dado a cada hombre para su realización integral. La expresión *a cada quien, unicuique*, indica la alteridad, a decir de Barp Fontana, que es el primer elemento que distingue la justicia de las demás virtudes.[124]

Conforme a la conocida teoría de la Justicia de Aristóteles, en donde distingue a la justicia distributiva de la correctiva, de donde surge la justicia conmutativa, entre otras formas de justicia que también describe.[125] Si se refiere a los premios o castigos que se otorgan a quien ha hecho un beneficio o un daño a la sociedad, se habla de *Justicia Distributiva*. Si se trata de las normas que deben buscarse y aplicarse para que los deberes y recursos con que cuenta el Estado, sean asignados de manera equitativa a todos los individuos, estamos en el campo de la *Justicia Distributiva*.[126]

A pesar de su importancia, nos plantean García Romero y Limón Limón, el tema de la justicia en un principio se abordó tímidamente por los bioeticistas, afortunadamente esto ha cambiado. Y se ha podido establecer que la bioética se interesa particularmente por la justicia distributiva en cuanto a la asignación de recursos a las

---

[123] *Ibídem*, p. 28.

[124] BARP FONTANA, Luciano: *"La justicia como virtud social".* (artículo) en Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos, núm. 8, p. 33, Mayo-Agosto 2008. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Biblioteca Jurídica Virtual. Consultado: 6 de Marzo de 2024. https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derechos-humanos-cndh/article/view/5621/4964

[125] GONZÁLEZ DÍAZ LOMBARDO, Francisco: "*Compendio de Historia del Derecho y del Estado*". 7ª. reimpresión. Ed. Limusa. México, 1994, p. 113.

[126] GARCÍA ROMERO, Horacio, LIMÓN LIMÓN, Luis: "*Bioética General*", *op. cit.,* pp. 28 y 29.

instituciones de salud, para cumplir sus objetivos y metas de prevención, curación y rehabilitación, y en consecuencia su personal esté en condiciones de cumplir con los otros preceptos bioéticos: la beneficencia, el no hacer daño y respetar en plenitud la autonomía y dignidad de las personas,[127] y hacer garante el derecho humano a la protección de la salud.

Instituciones de salud, prosiguen, que constituyen la estructura básica del Estado, y que se fundan en un conjunto de normas establecidas y sustentadas en la ética comunitaria, buscando la mayor eficiencia y el máximo beneficio para el mayor número de personas.[128]

Estos cuatro principios bioéticos pueden encontrarse dentro de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 1°, relativo a la obligación de la protección de los derechos humanos, puesto que "las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales en la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia", lo que deben atender todas las autoridades en el ámbito de sus competencias. Es así, puntualiza Medina Arellano, como encontramos el vínculo con los principios bioéticos de no maleficencia y beneficencia. De igual forma, el último párrafo de este artículo se vincula con el respeto a los principios bioéticos de autonomía y justicia, ya que establece[129]:

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

[127] *Ibídem*, p. 29.
[128] *Ibídem* (infra).
[129] MEDINA ARELLANO, María de Jesús: "*De la reflexión bioética al bioderecho*", p. 36.

1.3.4. Postulados fundamentales de la bioética

El Filósofo Ramón Lucas Lucas, además de los principios acordados por la Comisión Belmont, identifica a otros más que con la intención de no propiciar una confusión con los ya expuestos me permito identificar como postulados fundamentales, dado su carácter teórico y evidente aceptación y comprensión, y que enseguida transcribo:[130]

Primer postulado.- El *valor absoluto de la vida humana y su inviolabilidad*. La vida humana no es sólo un proceso orgánico, sino la vida de una persona que vale por sí misma, no es medio o instrumento para otros, y tiene dignidad y derechos propios. La vida del hombre tiene valor absoluto y es inviolable porque sólo él es unidad de cuerpo y espíritu, es decir, porque sólo él es "persona".

Segundo postulado.- *El nexo inseparable entre vida/verdad/libertad.* La vida, la verdad y la libertad son bienes inseparables, eslabones de una misma cadena: cuando se rompe uno, también se acaba violando el otro. No se está en la verdad cuando no se acoge y se ama la vida, y no hay libertad plena si no está unida a la verdad. Separar la libertad de la verdad objetiva hace imposible la fundamentación de los derechos de la persona sobre una sólida base racional, y establece las premisas de comportamientos arbitrarios y totalitarios, tanto de los individuos como de las instituciones. Ejemplares son al respecto las palabras del Maestro de Nazaret: "la verdad os hará libres.

Tercer postulado.- *Conocer para curar, no para manipular.* La finalidad natural y primaria de la medicina y del progreso técnico-científico es la defensa y la protección de la vida, no su manipulación o eliminación. Por tanto:

1. Es lícita toda intervención médica que favorece el desarrollo natural de la vida de una persona (intervención según la naturaleza); p. ej., medicinas, intervenciones quirúrgicas.

2. Es ilícita toda intervención que se opone al desarrollo natural de la vida de una persona (intervención contra la naturaleza); p. ej., aborto, eutanasia.

[130] LUCAS LUCAS, Ramón: *"Bioética para todos",op. cit.,* pp. 32 a 35.

3. Es ilícito todo comportamiento disconforme con las modalidades que la naturaleza humana indica para conseguir tal desarrollo (intervención innatural); p. ej. fecundación in vitro.

Cuarto postulado.- *No todo lo que es técnicamente posible, es moralmente admisible.* Libertad de investigación científica y dignidad de la persona caminan juntas No se trata de desconfianza y, tanto menos, oposición al desarrollo técnico-científico, sino de hacer que éste esté al servicio del hombre no de su manipulación o destrucción. Por ejemplo, es técnicamente posible asaltar un banco, pero eso no justifica que sea lícito.

Quinto postulado.- *Las leyes de los Estados tienen que tutelar el bien de las personas.* Las leyes de los Estados tienen como objetivo natural la tutela del bien de las personas y la defensa de los más débiles y de los inocentes de las agresiones injustas. Por tanto, ninguna ley civil que de algún modo atente contra este bien primordial (la vida es el primero y principal bien) podrá ser considerada moralmente legítima, ni siquiera cuando es fruto del voto de una mayoría. Si eso sucediera, faltaría toda referencia a valores comunes y a una verdad válida para todos, Entonces todo sería convencional y negociable. En un estado democrático, la mayoría hace la legalidad, pero no necesariamente la moralidad.

Sexto postulado.- *Principio del mal menor.* Por "mal menor" se entiende que nunca se puede optar por una acción en sí misma éticamente mala ni para evitar un mal mayor ni para lograr un bien. Frente a dos males inevitables y que no dependen de mi voluntad hay que optar por el menor. Nunca es lícito realizar un mal para evitar que se realicen males mayores.

La diferencia entre "hacer un mal menor" y "disuadir o reducir" un mal ya decidido está en que, en el primer caso, se utiliza un medio malo como medio para un fin bueno, y en el segundo, se emplea un acto bueno, como medio para un fin bueno. Elegir el mal menor es solamente lícito en el caso de bienes físicos (amputarse una pierna para salvar la vida) en base al principio de totalidad.

Séptimo postulado.- *Principio de la acción con doble efecto.* Este es un principio común en ética, pero muy importante y que hallaremos varias veces aplicado a los temas bioéticos. Una acción voluntaria puede tener, además del efecto directamente

querido, otro efecto indirecto que es una consecuencia no querida de modo alguno, ni como fin ni como medio, pero que es tolerada en cuanto se encuentra inevitablemente ligada a lo que se quiere directamente. Así, por ejemplo, una persona se somete a un tratamiento contra la leucemia que provoca, como efecto indirecto no deseado, la calvicie.

1.3.5. Principales corrientes bioéticas

Diversas corrientes del pensamiento ético clásico dan lugar a diversos puntos de vista conceptual sobre el objeto material y el objeto formal que la bioética estudia, así como su abordaje analítico y conclusiones críticas racionales.

Por lo que en la bioética existen varias teorías o corrientes, algunas con un fundamento filosófico, otras creadas por situaciones circunstanciales y unas más por intereses económicos.

Quizás la corriente bioética más elemental es el *Principialismo*, nos dice Guerra Galicia, postulado en 1979 por TL. Beauchampo y J. Childress Principles of biomedical ethics, a raíz de la elaboración del Informe Belmont, de donde se desprenden los cuatro principios los que rigen la toma de decisiones en bioética: autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia, ya expuestos en este capítulo.[131]

Es claro que entre tantas costumbres y normas morales mezcladas en sociedades interculturales es imposible lograr una ética universal. Podría entenderse entonces que las grandes posturas son en realidad un fracaso que condiciona una fragmentación moral en la era moderna, razona Guerra Galicia, generando una situación en donde la querella bioética se opone entre sí.[132] Esta es la línea central de pensamiento expuesta por el Filósofo Estadounidense Hugo Tristram Engelhardt]r., quien propuso que la única solución real es hacer consenso y establecer un contrato social en bioética. Esta es la corriente llamada Contractualismo,[133] donde la única fuente de autoridad es el

[131] GUERRA GALICIA, Carlos Manuel, pp. 36 y 37.
[132] *Ibídem*, p. 38.
[133] Bioeticawiki, *La enciclopedia global de Bioética.* Consultado: 9 de Marzo de 2024 en, https://www.bioeticawiki.com/Que_es_la_Bio%C3%A9tica_(definici%C3%B3n)#Principialismo

consenso, ya que no se pueden universalizar los principios. Como se puede notar, esta corriente carece también de una postura antropológica.

Derivada de la corriente anterior, la Filósofa Adela Cortina, de la Universidad de Valencia, y otros autores han propuesto una *Ética de Mínimos*, en donde, ante la imposible situación de tener principios de validez universal, se puede acordar en una mínima acción que todos compartamos y que sea en sí misma fundamento de la convivencia social. Los principios mínimos a respetar tienen una traducción jurídica: no maleficencia (no hacer daño) y la justicia (dar a cada quien lo que le corresponde).[134] Y así lo concluye Adela Cortina en su obra *Ética de Mínimos*:[135]

> *Por eso algunos éticos nos hemos refugiado humildemente en una ética de mínimos, y nos limitamos a decir a nuestros oyentes y lectores: al decidir las normas que en su sociedad van a regular la convivencia, tenga en cuenta los intereses de todos los afectados en pie de igualdad, y no se conforme con los pactos fácticos, que están previamente manipulados, y en los que no gozan todos del mismo nivel material y cultural ni de la misma información; porque —por decirlo con John Rawls— usted está convencido de la igualdad humana cuando habla en serio sobre la justicia; o cuando ejecuta actos de habla con sentido, por decirlo con la ética discursiva; haga, pues, del respeto a la igualdad una forma de discurso normativo y de vida.*

Otra corriente en la bioética es la *Casuística*. No es un método deductivo, transcribo, sino una propuesta basada en casos (*case-based approach*), donde el argumento se desarrolla comparando el caso en estudio con un paradigma. De esta comparación emergen ciertos factores morales relevantes (*casuistic factors*), que variarán de un caso a otro. Su resultado, como el de toda casuística, no es una certeza: siempre queda abierto a la valoración de nuevos factores. La conclusión será mejor o peor, dependiendo de lo plausible de su comparación con el caso paradigmático. Este modo

[134] GUERRA GALICIA, Carlos Manuel, p. 38.
[135] CORTINA, Adela: "*Ética Mínima: Introducción a la Filosofía Práctica".* 6ª. ed., Ed. Techos. España, 2000, p. 139. Consultado: 12 de Marzo de 2024, en, https://tallersurzaragoza.files.wordpress.com/2012/11/cortina_adela-etica_minima.pdf

de razonamiento no pretende resolver todos los casos morales que aparecen en ámbito médico, pero sí supone una buena ayuda en la mayoría de ellos.[136]

Bioética Personalista. Desde los años 80 se ha desarrollado esta corriente, cuyo iniciador, - Elio Sgreccia - denomina "*Personalismo **b**ioético con fundamentación ontológica*". Dicha corriente se contrapone a las anteriormente expuestas o las complementa, como en el caso de la teoría del cuidado y la bioética narrativa, como se explica en el documento electrónico *"Bioeticawiki**,** La enciclopedia global de Bioética*".[137]

Es una síntesis, transcribo, entre la filosofía realista clásica y algunos elementos de la fenomenología contemporánea personalista. El núcleo de su filosofía –de raigambre aristotélico-tomista- consiste en afirmar que la persona es unión sustancial de alma y cuerpo, de corporeidad y alma metafísica y espiritual, y basándose en los datos de la ciencia afirma que existe el ser humano y la persona **d**esde el momento en que empieza a existir su cuerpo, es decir, desde el momento de la fecundación.

Teniendo una base antropológica, continúa, el personalismo metafísico u ontológico, infiere algunos principios que podrían servir como orientación en el obrar práctico:

- Respeto de la vida física.
- Principio terapéutico.
- Libertad-responsabilidad.
- Justicia solidaria.

También cabe destacar la relevancia que tiene en esta corriente el concepto de naturaleza humana entendida como una realidad que no es meramente empírica. En este planteamiento se enfrenta a un relativismo que concibe la naturaleza humana como algo puramente empírico. Plantea que sólo recuperando el concepto de naturaleza humana teleológica y finalizada será posible salvaguardar la

[136] Bioeticawiki**, L**a enciclopedia global de Bioética. Consultado: 9 de Marzo de 2024 en, https://www.bioeticawiki.com/Que_es_la_Bio%C3%A9tica_(definici%C3%B3n)#Bio%C3%A9tica_casu%C3%ADstica

[137] *Ibídem* (infra)

intrínseca dignidad permanente y constante en los cambios accidentales de la persona humana.[138]

1.3.6 Características, ámbitos y temas de la bioética

La bioética como cualquier área del conocimiento cuenta con una serie de elementos que le son propios y que la distinguen de otros. Y así se identifican las siguientes características[139]:

• Es *humana:* concierne directamente a la vida y la salud del hombre, e indirectamente al entorno en el que vive.

• Es *racional:* regula las intervenciones según valores morales, fundados en la dignidad de la persona humana.

• Es *universal:* válida para todos los hombres sin distinción de cultura o religión, porque está fundada únicamente en la racionalidad humana.

• Es *interdisciplinar:* se sirve de la colaboración de todas las disciplinas implicadas: biología, medicina, derecho, filosofía, etcétera.

En cuanto a sus ámbitos, la bioética como ciencia que es puede ser reconocida desde dos diversas esferas, general y aplicada:

• Bioética general: se ocupa de los valores y de los principios éticos generales (filosofía moral).

• Bioética aplicada: aplica los principios generales a temas y casos concretos bajo el perfil biológico, médico, jurídico y ético.[140]

Temas y problemas de bioética. Los principales temas de la bioética, se sigue explicando, son los relacionados con:[141]

[138] *Ibídem* (infra)
[139] LUCAS LUCAS, Ramón, *"Bioética para todos",op. cit.,* p. 11.
[140] *Ibídem*, p. 12.
[141] *Ibídem*, pp. 12 y 13.

• *La procreación humana*: sexualidad humana, procreación natural, fecundación artificial, regulación natural de la fertilidad y anticoncepción, esterilización.

• *La genética humana:* genoma humano, biotecnologías y terapia génica, clonación y células madre.

• *El embrión:* embrión humano, aborto, diagnóstico prenatal, intervenciones en embriones humanos.

• *La vida en la fase terminal:* dolor y eutanasia, encarnizamiento terapéutico, cuidados paliativos, muerte encefálica y trasplantes de órganos.

• *Persona y principios:* Dignidad de la persona humana como su principal valor, y los principios fundamentales de la bioética: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia.

En la epistemología bioética, prosigue el autor, se pueden identificar cuatro problemas fundamentales,[142] mismos que se abordan en sus respetivos escenarios desde una perspectiva ética y jurídica:

1. Los problemas científicos relacionados con la vida humana en sus diferentes estadios.

2. Los problemas antropológico-metafísicos, relativos a la naturaleza humana, la espiritualidad del hombre, la noción de persona.

3. Los problemas éticos, tales como la experimentación humana y con animales, la eutanasia, el suicidio asistido, el aborto.

4. Los problemas jurídico-legislativos: tecnologías genéticas, maternidad subrogada, reproducción asistida, aborto, eutanasia, suicidio asistido, dignidad humana, libertad de investigación, entre otras.

[142] *Ibídem,* p. 31.

1.3.7. Lo "Micro" y lo "Macro" en la Bioética

El reconocido Filósofo Español Txetxu Ausin, durante el programa de Doctorado cursado, compartió a manera de material básico sus aportaciones sobre lo "micro" y lo "macro" en bioética.[143] En este expone que la bioética es una disciplina reciente que ha incidido especialmente en los aspectos ligados al caso concreto, a los problemas particulares surgidos en la vida moral en torno a las ciencias de la salud y la biomedicina en general. Y afirma que la bioética, como otras éticas aplicadas, participa del cambio de orientación hacia la vida moral, hacia los casos y problemas morales sustantivos, que experimenta la ética a partir de la segunda mitad del siglo XX. Se trata de una reacción frente a la filosofía moral, imperante en la primera mitad del siglo pasado, centrada en las cuestiones metaéticas, que no tomaba partido por las cuestiones éticas sustanciales, que se decantaba por la clasificación, definición y análisis lingüístico e inferencial de los problemas y juicios morales. Así se acusó a la filosofía moral, especialmente la analítica, de haber perdido todo contacto con los problemas concretos y particulares surgidos de la vida moral real, preocupándose de cuestiones enormemente abstractas y puramente definicionales.

Afirmando que la bioética como otras éticas aplicadas (ética de la comunicación, ética ecológica, ética y computación, ética de los negocios y de las organizaciones, etc.), se han situado en un nivel "micro", centrado en los conflictos entre profesionales, usuarios, administraciones y otros agentes involucrados en la actividad que se considera. Y sin embargo, las visiones "macro", teóricas en el sentido más amplio de la palabra, no han sido generalmente tratadas o, simplemente, se han obviado ante el apremio de dar respuesta a infinidad de situaciones concretas que se plantean en la relación asistencial y la investigación biomédica.

No obstante, cita Txetxu Ausin, la práctica de la bioética no ha dejado de incorporar una serie de presupuestos ideológicos, las más de las veces implícitos, en su evolución. Recordemos que la bioética es ética y que, en consecuencia, se ha visto

[143] Material básico (texto guía), para el Doctorado en Bioderecho: Bioética, Salud y Derechos Humanos, que imparte la Universidad de Murcia. Lo "micro" y lo "macro" en bioética, se desprende del documento "Las Ideologías de Bioética", inscrito en el proyecto de investigación "Una fundamentación de los derechos humanos desde la lógica del razonamiento jurídico", del Grupo de Estudios Lógico-Jurídicos del CSIC (Consejo Superior de Investigaciones Científicas de España): http://jurid.net/jurilog.

indefectiblemente influida por los desarrollos teóricos y conceptuales de las grandes corrientes de la filosofía moral y política contemporánea. Más reafirma que si, por un lado, la teoría sin la práctica es vacua, vacía, por el otro, la práctica sin la teoría es ciega, de modo que teoría y práctica se co-implican mutuamente.

Teoría y práctica están indisolublemente ligadas, se fecundan mutuamente, de modo que la razón teórica es dirigida por las necesidades de la razón práctica, de la misma manera que la razón práctica configura y esclarece sus fines en el avance y los dictados de la razón teórica, afirma el Filósofo.

1.4. Carácter científico de la bioética

García Romero y Limón Limón, exponen en su obra "*Bioética General*", que el conocimiento científico,- "donde no hay método científico, no hay ciencia: Mario Bunge",- puede aplicarse a la bioética y tiene las características siguientes:

1. Parte de hechos establecidos (datos empíricos). Requiere conocer los hechos que tienen relación con la salud de los seres vivos para establecer conceptos y normas.

2. El conocimiento científico trasciende los hechos. Estudia éstos y su relación con otros, trata de explicarlos y no se queda en las apariencias

3. La ciencia es analítica. Procura conocer a fondo los motivos del comportamiento humano y sus circunstancias. También, busca conocer las motivaciones de la conducta de los animales.

4. El conocimiento científico es claro y preciso. En bioética la vaguedad e inexactitud deben desecharse y buscar siempre la decisión en nuestro pensar y actuar que más se acerque a lo que es correcto, aunque sepamos que no siempre estaremos libres de error, como ocurre en cualquiera de las demás ciencias.

5. El conocimiento científico es comunicable.

6. En bioética, el conocimiento debe ser informativo y público.

7. El conocimiento científico derivado de la bioética es verificable.

8. En bioética, la solución de un problema común tiene su fundamento en el planteamiento de una hipótesis que puede verificarse mediante la investigación, sea ésta cualitativa o cuantitativa, experimental u observacional, transversal o longitudinal, prospectiva o retrospectiva. La investigación, base de cualquier ciencia, lo es también de la bioética. No es raro que en esta ciencia los problemas sean en ocasiones sumamente complejos (circunstancias internas y externas, diversas opciones de decisión, diferentes escalas de valores de los involucrados) y que las soluciones sean múltiples en problemas aparentemente iguales o similares.

9. El conocimiento científico tiende a establecer leyes o normas generales que pueden aplicarse en casos concretos.

10. La bioética tiene como una de sus metas crear normas de conducta para todos los individuos que conforman el sector de la salud.

11. La investigación de los conceptos de una ciencia es metódica: no es errática, sino planeada.

12. La bioética se basa en investigaciones que nos acercan cada vez más a la verdad. Desde luego que esas investigaciones tienen como sustento lo que ya se conoce, lo que ha sido comprobado. Por otra parte, la bioética establece normas morales para llevar a cabo cualquier investigación referente a la salud, sin apartarse de lo que es correcto y adecuado.

13. Los bioeticistas deben estar atentos a toda desviación que aparte a los investigadores de la salud de lo que es apropiado y sujetarse a los preceptos que la bioética va estableciendo.

14. El conocimiento científico es sistemático: una ciencia no es un agregado de informaciones inconexas, sino un sistema de ideas vinculadas lógicamente entre sí.

15. La bioética busca congruencia entre sus objetivos de estudio y entre los temas de las disciplinas que la conforman para crear el sistema de ideas y preceptos que la constituyen como ciencia.

16. La ciencia es explicativa: intenta explicar los hechos en términos de leyes y las leyes en términos de principios.

17. En la bioética hay una variedad de explicaciones científicas a las normas que establece: de tendencias globales, teleológicas, de utilidad, de conservación, dialécticas, fisiológicas, patológicas y sociales, entre muchas otras que guardan relación con todas las disciplinas que la integran

18. El conocimiento científico es predictivo. Puede establecer que cuando ocurre un fenómeno es muy probable que ocurra otro suceso específico.

19. La bioética es también predictiva. Es posible predecir cambios drásticos en la naturaleza cuando los seres humanos rompen las normas de la ecología. Así, puede preverse una complicación a partir del tratamiento inadecuado a un paciente.

20. La ciencia es abierta: no reconoce barreras preestablecidas que limiten el conocimiento.

21. La bioética es una ciencia siempre dispuesta al diálogo, a la búsqueda de argumentos empíricos o de razón que pueden cambiar nuestros preceptos, o bien, sustituir lo que se consideraba un principio irrefutable.

22. La ciencia es útil porque busca la verdad y proporciona instrumentos eficaces para hacer el bien en el largo plazo.

23. La bioética se fundamenta en hacer el bien. Es útil para la vida, la salud y el bienestar de todos los seres vivos.[144]

24. La bioética es una ciencia filosófica, reflexiva, normativa y práctica.

25. Debido a su ulterior desarrollo en otras áreas del conocimiento además de las médicas, han aparecido las llamadas bioéticas regionales: bioética ecológica o ecoética, bioética filosófica, bioética económica-política, y otras,[145] entre estas la bioética laboral o del trabajo, que se aborda en esta investigación recepcional.

[144] GARCÍA ROMERO, Horacio, LIMÓN LIMÓN, Luis, *op. cit.,* pp. 20 a 22.
[145] TORRES ACOSTA, Rafael*: "Glosario de Bioética", op. cit.,* 2011. Consultado en: 16 de marzo de 2024. http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/pt/Acervo_files/Glosario_bioetica.pdf p. 17. file:///C:/Users/FUP%202017/Downloads/Dialnet-EnfoqueDesdeLaBioeticaDeLaRelacionTrabajadorRiesgo-5207437%20(1).pdf

Conforme a las características enlistadas podemos establecer en la bioética la coexistencia de un vínculo entre la ciencia y el humanismo.

1.5. Desarrollo y expansión de la bioética

En las últimas décadas, apuntan los italianos, los temas de bioética se han hecho cada vez más presentes en la reflexión académica y en la vida social, suscitando la participación de un número creciente de actores (médicos, juristas, filósofos, teólogos, responsables políticos y ciudadanos en general). Los apasionados debates que generan estos temas ponen de manifiesto la importancia de las cuestiones en juego, que están directamente relacionadas con el valor de la persona humana y con la protección de su vida, su dignidad y su libertad.[146]

Es una realidad que la bioética se torna cada vez más internacional y comienzan a tomar relevancia otros planteamientos y discursos apenas considerados anteriormente. Definitivamente la globalización aportó a la bioética nuevas voces y análisis en relación al contexto, la cultura, etc.

Esto significa que la bioética ha visto expandido su horizonte y ámbito de acción, ya que actualmente es llamada a analizar problemas en diversas áreas legales que antes eran inimaginables. La reflexión bioética actual es, entonces, una combinación de lo viejo y lo nuevo afirma Medina Arellano.[147]

Y expone que entre los temas más intensos y controvertidos por los cuestionamientos éticos, religiosos y jurídicos, que son la materia específica de la bioética, están la esterilización, la anti-concepción, el aborto y la reproducción asistida por tecnologías, temas que, además, están influidos en cierta medida por las convicciones morales, sociales y religiosas de la población.

Por tanto, prosigue, la elaboración conceptual de lo que conocemos como bioética ha tenido un desarrollo reciente; de hecho, en gran medida la bioética moderna se

[146] ANDORNO, Roberto, IVONE, Vitulia: *"Casos de Bioética y Derecho".* 1ª. ed., Ed. Tirant lo Blanch. G. Giappichelli. España e Italia, 2015, p. 1.
[147] MEDINA ARELLANO, María de Jesús: "*De la reflexión bioética al bioderecho*", *op. cit.*, p. 41.

encuentra en una reciente fase de crecimiento y reflexión. La bioética ha expandido sus horizontes para tratar todo tipo de problemas antes no imaginados.

Y continua, en estos años los trabajos y reflexiones en torno a la temática se han incrementado. Incluso algunos especialistas afirman que la bioética ha logrado salvar a la ética aplicada de su oscurantismo y abstracción al confrontarla con problemas contemporáneos de gran relevancia.[148]

Para los autores Daniel Gutiérrez-Martínez, y Raymundo Mocellin, cuyo artículo "*Desafíos de la bioética y la laicidad: Avatares entre ética y diversidad*"[149], transcribiré en varias de sus líneas dado lo interesante de su contenido, la bioética en la actualidad ha retomado interés en el mundo académico, político y social debido a su estrecho vínculo con políticas públicas en los ámbitos de la salud y el medio ambiente, al tiempo que ha consolidado como disciplina "puente" entre ciencias y humanidades. Ha tomado relevancia, asimismo, por el aspecto vinculante que ha mostrado con la salud, la medicina, el manejo del cuerpo, la naturaleza, el trato de animales y el entorno natural en el marco de la reconsideración de la importancia de las creencias, las cosmovisiones y los valores diferenciados actuando y actuantes en sociedad. Por ello, las consideraciones actuales en torno a la diversidad en el mundo, en todos los ámbitos de la vida natural y social, impulsar necesariamente a trabajar en la consolidación de puentes analíticos entre vida, diversidad y cultura, así como su aplicación pertinente en el ámbito de la bioética.[150]

Y agregan que desde las primeras veces en que aparece la palabra *bioética,* ésta siempre estuvo vinculada con la visa social y natural en general, más allá del antropocentrismo andante. Fue así con Fritz Jahr en 1927, que en su artículo de la revista *Kosmos* habla de una obligación ética no sólo para con los seres humanos, sino para con todos los seres vivientes. Más adelante, del mismo modo, fue con Potter, en los años de 1970, cuando se empezó a hablar de una bioética amplia, incluyendo mucho más que el ser humano, y considerando dicha disciplina como el puente entre la ciencia y las humanidades. Estas propuestas, a pesar de seguir conteniendo en

[148] *Ibídem*, p. 42.
[149] GUTIÉRREZ-MARTÍNEZ, Daniel y MOCELLIN, Raymundo: *op. cit.,* p. 33.
[150] *Ídem*

cierta medida algo de etnocentrismo y antropomorfismo, tuvieron la virtud de ir más allá de una simple visión médica aplicada a las cuestiones vinculadas con la salud de los seres humanos y las consecuencias que traía el avance tecnológico. Se propuso a la bioética como la disciplina que fuera ese puente entre ciencias humanas y ciencias de la vida, buscando la armonización de lo particular, lo universal y lo individual, centrando el enfoque de las humanidades en este puente.[151]

Más la bioética, tal y como es concebida en la actualidad, se ve impregnada en demasía por prácticas y enseñanzas vertientes de una tradición de pensamiento liberalista, que si bien ha permitido una defensa del contexto individual de un ser humano (los derechos sexuales y reproductivos, por ejemplo), ha limitado el análisis holista y comunalista de las relaciones humanas,[152] exponen críticamente Daniel Gutiérrez-Martínez, y Raymundo Mocellin.

Quienes sostienen que el objetivo es reflexionar sobre la bioética en la actualidad, en el mundo, y en particular en nuestras regiones de pertenencia, bajo el marco de una visión incluyente, imparcial y vinculante, teniendo como marco de referencia la diversidad del mundo que existe, y su constante intercambio, hecho que siempre ha existido, y que ahora se reconoce su ineluctable imbricación en el mundo de todos los días. Se trata de visualizar sobre los desafíos de una bioética que se vea planteada ya no de una manera muy restrictiva, a partir de los puntos señalados arriba (individualizante, medicalizante, liberalista, cientista, funcionalista), y buscar converger con los componentes de las humanidades y la diversidad que se han alejado de ella, y que sirvan de base a toda organización bioética.[153]

Como se ha reiterado, la aparición de la bioética como interdisciplina se remonta a principios de los años setenta, y desde entonces se han ido madurando y avanzando sus posturas de inicio, como son las de ser una disciplina trans, multi e inter, con caracteres humanos y del ser vivo señalan Daniel Gutiérrez-Martínez, y Raymundo Mocellin. Empero, todavía nos encontramos con desafíos relacionados con la diferencia de posturas en el seno de la misma bioética, donde existen distintas éticas

[151] *Ibídem*, p. 37.
[152] *Ibídem*, p. 38.
[153] *Ibídem*, p. 39.

de vida en acción, y cada cual conformada bajo la influencia de una variedad de factores que pueden resultar en características que van desde conservadoras hasta progresistas, sin olvidarnos de las posibles afiliaciones de sus protagonistas a ámbitos ideológicos, religiosos, políticos, entre tantas otras, que pueden ejercer o no algún tipo de influencia en el quehacer de cada profesionista, institución, comité o planteamiento epistémico del conocimiento que actúan en el campo de la disciplina. En este sentido, la discusión sobre la universalización de la bioética, o incluso de su mundialización, suele avanzar lentamente frente a los constantes y cada vez más complejos desafíos que se presentan en el mundo actual. Uno de ellos es lo que resulta de la diversidad cultural, religiosa, política, económica, sexual entre tantos aspectos que componen la pluralidad de una sociedad. En ello encontramos la sempiterna discusión sobre la posibilidad de una bioética global bajo un pluralismo moral, es decir, cuyas dudas acerca de la posibilidad de un código de ética universal, todavía existen y están en revisión. De hecho, al revés del campo de la bioética, al abrigar una moralidad común, se aceptaría que existen numerosas visiones morales, cada cual con valores.[154]

La crítica a esta visión paradigmática de la bioética moderna, argumentan los coautores, está centrada principalmente en el hecho de que se tomen principios o criterios sobre lo correcto e incorrecto de los casos, y que sirvan de guía para el juicio y la decisión moral. La moralidad, entendida como un conjunto como un conjunto de normas basadas en los intereses colectivos o en sistema de reciprocidad contractual, es particular a una sociedad, pero no necesariamente generalizable a la diversidad social y cultural que existe en el mundo plural en que vivimos.[155]

Con interés mencionan que el avance de la bioética en los últimos años y su inserción cada vez mayor en distintas disciplinas, sin duda ha ocasionado la democratización de la discusión bioética, aunque todavía se presenta poco representativa en área de fundamental importancia, como la del medio ambiente y la ecología, por ejemplo. En efecto ciertamente, se percibe un gradual avance, y paulatinamente la bioética deja de estar circunscrita exclusivamente al ámbito biomédico, y pasa a inserirse en otros campos del saber, tales como derecho, sociología, antropología, entre otras, y luego

[154] *Ibídem,* p. 40.
[155] *Ibídem,* p. 41.

extrapola el ámbito académico y pasa a ser asunto común en los medios de comunicación (periódicos, revistas, televisión, entre otros.[156]

Lo anterior no significa que la bioética deba ser neutral, afirman, pues la bioética se basa en valores que defiende, como la pluralidad y el diálogo, pero debe ser imparcial en la búsqueda de soluciones para los conflictos recurrentes que se dan de la misma interacción. No hay conflicto que involucre a una sola persona; lo individual en bioética siempre está adjudicado también a un plan social, aunque de manera subjetiva.[157]

Por todo lo anterior, acentúan, puede afirmarse que a la bioética le incumbe también llamar la atención a la inminente necesidad de considerar la diversidad en los distintos aspectos que conforman las relaciones sociales, pero sobre todo insertar la diversidad en las discusiones bioéticas, en todos sus ámbitos. Desde los aspectos más particulares e individuales de los pacientes hasta los aspectos más amplios, como aquellos relacionados con la ética del medio ambiente. Con ello se busca que la bioética no se restrinja a una mera aplicación de principios o reglas o a manifiestos de la bioética laica, restrictas a una u otra cultura en particular, sino más bien que abarque la pluralidad que conforma la riqueza del mundo en que vivimos buscando una verdadera convivencia pacífica, y quizá, una sociedad más justa y equitativa.[158]

Un factor que ha dado lugar a la creciente actividad de la bioética, la salud y los derechos humanos es la proliferación de retos ante el contenido de los conceptos ortodoxos sobre derechos humanos y su prolífico devenir. Estos retos surgen de las diversas perspectivas sociales del mundo en desarrollo, desde el poscolonialismo, la raza, el género, la sexualidad, los grupos indígenas y las cuestiones del medio ambiente, que han expandido, profundizado y revelado nuevos renglones en el discurso de los derechos mencionados. Profundizar en la conciencia de los derechos humanos nos ayuda a definir y proteger no sólo los derechos de la esfera pública, sino incluso los relativos a la esfera privada, apuntan los mismos coautores. Los derechos humanos y la salud vinculan dos tradiciones de naturaleza humanitaria, que desde hace algunos años comenzaron a verse como instrumentos de apoyo para la

[156] *Ibídem,* p. 45.
[157] *Ibídem,* p. 47.
[158] *Ibídem,* pp. 57 y 58.

consolidación del bienestar del ser humano. Ambos conceptos, señalan, con sus independientes ideas, aspiraciones, logros y descubrimientos, han contribuido de diversas maneras a la disminución del sufrimiento del ser humano y al progreso del hombre en sociedad. Y aunque es verdad que ambas tradiciones han colaborado en tiempos de crisis humanitaria, a pesar de parecer obvia su vinculación, nunca han llegado a mezclarse plenamente.[159]

Destacando que esta unión de los derechos humanos, la bioética y la salud ha revolucionado, y seguirá revolucionando, el discurso del medio académico, jurídico, político y económico frente a los nuevos retos tecnológicos de este siglo.[160]

Y concluyen que el propósito fundamental de los derechos humanos es evitar, en la medida de lo posible, el sufrimiento y la miseria, la tiranía política y los problemas económicos de la sociedad humana. Bajo esta óptica, la idea de los derechos humanos debe ser entendida como una descripción política ideal en el plano de la construcción de sociedades justas y pacíficas que contribuirán a construir un mundo estable y digno para todas las especies que habitan nuestro planeta.[161]

1.6. Concepto y nociones generales del bioderecho.

Daniel Márquez se pregunta: ¿Existe una dimensión "jurídica" de la bioética?, ¿Es factible un punto de contacto entre el derecho y la bioética? La respuesta es afirmativa y ésta en la razón del bioderecho.[162]

Tanto en su sentido gramatical como en su origen cronológico, resulta claro que la voz «Bioderecho» está formada por síntesis, esto es, por agregación de las voces «Bioética» y «Derecho», o si se quiere, por ampliación de la primera con la segunda.[163]

La norteamericana y Abogada Susan Poland señala que el bioderecho puede ser definido *como "la investigación y práctica, generalmente interdisciplinaria por su naturaleza, cuyo objetivo es la clarificación o solución de las cuestiones éticas*

[159] MEDINA ARELLANO, María de Jesús: "De la reflexión bioética al bioderecho", *op. cit.,* p. 45.
[160] *Ibídem*, p. 46.
[161] *Ibídem*, p. 47.
[162] MÁRQUEZ GÓMEZ, Daniel: *"Bioética y derecho, y reasignación de Sexo". Op. cit.,* p. 350.
[163] FIGUEROA YAÑEZ, Gonzalo: *op. cit.,* p. 146

planteadas por los avances y aplicaciones de las ciencias biomédicas y biológicas". Por otro lado, también puede ser entendido como "la adaptación de principios y prácticas previamente acordados en la bioética dentro del derecho, con las aprobaciones legislativas que el mismo derecho supone".[164]

Márquez Gómez lo define *como "un conjunto de normas jurídicas, internas e internacionales, que toma los grandes temas bioéticos y los regula normativamente"*.[165]

Romero Casabona y Romeo Malanda, definen al bioderecho como *"el conjunto de materias jurídicas relacionadas con todos los seres vivos en general, abarcando toda la materia viva presente en el planeta, es decir, animales y plantas, y en particular el ser humano, sus ecosistemas y su evolución".*[166]

El jurista y sacerdote Luis González Morán, lo define, *"como aquella rama del derecho que estudia los principios y normas jurídicas que regulan los actos y las relaciones de los individuos entre sí, las relaciones entre individuos y grupos, y de todos estos con el Estado, cuando esas relaciones afectan al nacimiento, desarrollo, tratamiento y fin de la vida humana y vienen dadas por la aplicación al ser humano de la biomedicina y las biotecnologías*".[167]

Otra definición de Bioética subraya la interdisciplinariedad de esta nueva voz, al entender por ella *"el estudio de los problemas éticos, sociales, legales, filosóficos, económicos, religiosos, educacionales y antropológicos que emergen en la atención de la salud y las ciencias biológicas".*[168]

---

[164] MEDINA ARELLANO, María de Jesús: "*De la reflexión bioética al bioderecho*", *op. cit.,* p. 23.

[165] MÁRQUEZ GÓMEZ, Daniel: *"Bioética y derecho, y reasignación de Sexo". Op. cit.,* p. 351.

[166] ROMEO CASABONA, Carlos María, y ROMEO MALANDA, Sergio: "*El Bioderecho y su Corpus Iuris*", Capítulo de libro, "*Manual de Bioderecho*". Ed. Dykinson. Madrid, España, 2022, p. 31. Consultado: 17 de Marzo de 2024, en https://ancei.es/wp-content/uploads/2022/05/Manual-de-Bioderecho-Publicado.pdf

[167] GONZÁLEZ MORÁN, Luis: *"Bioética y bioderecho: un diálogo necesario"*. Bioètica & debat. 2007; VOL (50). Instituto Borja de Bioética. Universidad Ramón Llull. Barcelona, España, 2023, pp. 10-16. Consultado: 12 de agosto de 2024, de:
https://www.iborjabioetica.url.edu/es/blog-de-bioetica-debat/bioetica-y-bioderecho-un-dialogo-necesario

[168] FIGUEROA YAÑEZ, Gonzalo, *op. cit.,* p. 150.

Y finalmente, recalcando la idea en síntesis, se ha señalado que la Bioética "es una conjugación de dos conceptos: «bios», vida, y «ethos», valores; Biología y moral; ciencia y conciencia; hechos y normas; ser y deber ser".[169]

El Dr. José Ramón Salcedo Hernández, Director Adjunto del Centro de Estudios en Bioderecho, Ética y Salud (CEBES-UMU), de la Universidad de Murcia, España, y precursor en su estudio, puntualiza que el Bioderecho constituye *"una nueva forma de afrontar la búsqueda de soluciones a los conflictos que plantea la era moderna. Dirigido a solucionar los conflictos desde planteamientos éticos, con el aval de la ciencia y bajo el marco de un derecho cercano a la sociedad cuyo referente último radica en el imperativo sustentado por los Derechos Humanos*".[170]

Expone que la ciencia ha experimentado, desde finales del siglo XX, un avance a nivel biotecnológico de proporciones inimaginables pocos años atrás, y escribe:

> *El objeto principal de la investigación científica ha sido el ser humano, la vida humana en todas sus facetas temporales, y se han alcanzado tales niveles de intervención en la entidad constitutiva de la persona y en la tecnificación del entorno humano, que la repercusión que ello ha tenido a nivel social probablemente no es comparable a ninguna otra de las conquistas científicas.*
>
> *Genética, medicina y nuevas tecnologías (fundamentalmente las de carácter computacional) han revolucionado la realidad humana tal y como la conocíamos hasta ahora. Se han traspasado las fronteras de laboratorios y centros de investigación tecnológicos hasta penetrar en la vida cotidiana de la persona e interrogar al conjunto de la sociedad. El asombro ante las expectativas abiertas, las dudas éticas ocasionadas o la sensación de que se precisa de una cierta intervención jurídica garante de la dignidad humana, es un hecho que se percibe a nivel global.*
>
> *Los avances de la ciencia, la posibilidad de intervenir en la entidad constitutiva del ser humano, la delgada línea que separa ciencia y tecnología de intimidad, el*

[169] *Ídem*

[170] SALCEDO HERNÁNDEZ, José Ramón: "*Qué es el Bioderecho. La Ciencia del Bioderecho*.", (artículo) en Revista *Bioderecho.es*. Núm. 16 (2022), Estudio de Bioderecho. Publicado 19/08/2023. Consultado: 16 de marzo de 2024, en: https://revistas.um.es/bioderecho/bec

conflicto abierto entre lo natural y lo artificial y respeto debido a nuestra dignidad, nos plantea un abrumador interrogante que se constituye en la razón de ser y en el punto de partida de la ciencia del Bioderecho. La sociedad, el ser humano y el Bioderecho se preguntan si frente al creciente poder de intervención de la ciencia y de la tecnología en la vida humana, todo lo que es materialmente posible es éticamente aceptable y, si lo es, dentro de qué límites jurídicos.

El origen de la vida, el concepto de muerte, la capacidad de tomar racionalmente decisiones difíciles, el valor del principio de autonomía personal, los descubrimientos de la ingeniería genética, los avances en materia de salud, las nuevas fronteras del derecho a la intimidad, los límites al control informatizado, la influencia de la tecnología en los ecosistemas, el respeto a la identidad cultural y multicultural, el cuidado del medio ambiente o el papel del Estado en una política de carácter respetuoso con las exigencias de sus ciudadanos, son buenos ejemplos que ilustran la trascendencia de los nuevos retos del milenio y que, en definitiva, han propiciado la eclosión del Bioderecho como disciplina y el crecimiento que, en las dos últimas décadas, ha experimentado la relación entre biología, tecnología, medicina, ética y derecho.

El Bioderecho, que nace del método interdisciplinar y del trabajo en equipo, tiene vocación expansiva hacia el conjunto de las ciencias de la vida. El ámbito es de notable entidad, pero el objetivo final merece el esfuerzo: una sociedad más justa, el rescate de la dignidad del ser humano, la opción por la sostenibilidad, la defensa de la solidaridad social y jurídica, la eliminación de los conflictos entre ética y tecnología, la creación de un derecho preocupado por las personas y beligerante con las estructuras en las que éstas han quedado atrapadas.

En la actualidad, la interconexión e interdependencia entre las ciencias es cada vez más evidente y las soluciones justas y respetuosas con la identidad (humana, natural y cultural) de nuestro entorno exigen del concurso de un nuevo estilo de trabajo. Ante una controversia que afecta a un tema de salud; ante un problema relacionado con las nuevas tecnologías, la privacidad o la intimidad; ante una cuestión medioambiental; o ante un problema de dignidad, no sólo interviene la ciencia y sus conocimientos avanzados; también interviene la ética, que se

interroga por los límites y las realidades transcendentes comprometidas en la decisión a tomar; y también lo hace el derecho estableciendo los cauces de convivencia necesarios, las garantías de los derechos reconocidos, los deberes asignados y el mínimo común denominador mediante el que derecho, ética y ciencia convergen en la construcción de una solución justa.

Pero para que el Bioderecho sea una ciencia con garantías de éxito ha de respetar ciertas reglas básicas. Debe fundamentarse en una ética capaz de incorporar una gran diversidad de corrientes de pensamiento, proyectándose desde una ética aplicada de carácter civil sustentada en la racionalidad humana. Debe atender al estado actual de la ciencia, siendo capaz de valorar el alcance de los resultados que ésta aporta. Debe realizar los análisis jurídicos con carácter interdisciplinar. Y debe, en fin, sustentarse en los Derechos Humanos. Este es el origen y fundamento último al que ha de referirse en todo momento. En ellos se condensan los ámbitos de reconocimiento y protección que permiten fortalecer la dignidad del ser humano. El Bioderecho ha de contribuir a la aplicación efectiva de estos derechos y a la profundización en el desarrollo de su contenido aplicado a las ciencias de la vida.

En definitiva, el Bioderecho es una ciencia que ha de tener, como eje argumental de todas sus reflexiones, la sensibilidad hacia el ser humano. Es una ciencia que, desde la objetividad de sus planteamientos y resultados, no puede dejar de mirar a quienes son sus destinatarios; y en ellos, lo que se trasluce es dignidad, realización personal, derecho a vivir (y a morir) en conciencia y a ser respetados socialmente en su autonomía en cuanto este respeto se formula con reciprocidad.

Es un hecho que todos estos temas nos interrogan con especial intensidad a quienes nos dedicamos al Bioderecho; y es así porque en ellos se pone en juego la dignidad de la persona, la justicia, la protección de la salud y de la propia vida, la solidaridad, la ética de nuestra titubeante sociedad y, en definitiva, una parte importante del futuro de la propia humanidad.[171]

[171] *Ídem*

Visto lo expuesto y reconociendo la autoridad académica del Dr. Salcedo Hernández sobre este tema, podemos afirmar que el bioderecho constituye el nexo normativo de la bioética, en cuanto regulador de todos los temas y dilemas, presentes y futuros que le conciernen, sea desde el ámbito médico, o desde las bioéticas regionales en expansión.

Así lo expuso en su obra "*Ricerche di Biodiritto*", el Profesor Emérito de la Universidad *Federico II*, de Nápoles Italia, Carmine Donisi:

Ma che cos´e questo Biodiritto?... Posso dirvi, in sintesi, che esso è un nuevo componente della vasta Galassia delle Scienze giuridiche ancóra molto giovane, direi "adolescente" se raffronato ad altre aree del diritto che hanno ormai un´eta a dir poco veneranda (si pensi, ad esempio, al diritto civile, al diritto penale, ecc.) e tuttavia già supportato da un ponderoso Trattato, da una Rivista (Biodiritto), da alcuni Manuali e da varie opere monografiche. Quanto ai suoi connotati, non sembra incauto affermare che esso trova il suo ascendente nella Bioetica, cioè in quella parte dell´etica che si occupa delle "implicazioni morali sollevate dalla biologia e dalla medicina". [¿Pero qué es el Bioderecho?... Puedo decirles, en resumen, que se trata de un nuevo componente de la vasta Galaxia de las Ciencias Jurídicas que es aún muy joven, diría "adolescente" si se compara con otras ramas del Derecho que ya tienen una edad venerable, digamos al menos (pensemos, por ejemplo, en el derecho civil, en el derecho penal, etc.) y, sin embargo, ya respaldado por un pesado *Tratado*, por una *Revista (Biodiritto),* por algunos *Manuales* y por varias obras monográficas. En cuanto a sus connotaciones, no parece imprudente afirmar que encuentra su predominio en la Bioética, es decir, en aquella parte de la ética que se ocupa de las "implicaciones morales que plantean la biología y la medicina"].

Sulla traccia di questa semplice (o forse semplicista definizione, non è arduo delineare la fisionomia del Biodiritto, individuabile, sempre in chiave nocionistica, in quel ramo del sapere che studia - e tenta di risolvere- le molteplici questioni giuridiche emergenti a séguito del continuo, tumultuoso evolversi delle scienze e delle tecnologie biomediche. [Siguiendo esta definición simple (o tal vez simplista), no resulta difícil perfilar la fisonomía del Bioderecho, identificable, siempre en clave sustantiva, en esa rama del conocimiento que estudia -e intenta resolver- las múltiples cuestiones

jurídicas que surgen a raíz de la continua y tumultuosa evolución de las ciencias y tecnologías biomédicas.]

Se questa è la impegnativa mission del Biodiritto - della quale anehe e specialmente le nuove generazioni di giuristi dovranno farsi carico - è piú che legittimo fornire la riposta ad un altro interrogativo: qual è la "stella polare", la "busola", che deve orientare i cultori del Biodiritto nell´affrontare temi di elevata delicatezza e complessita (como noterete fra poco)? [Si ésta es la exigente misión del Bioderecho - que también y sobre todo las nuevas generaciones de juristas deberán asumir - es más que legítimo dar respuesta a otra pregunta: ¿qué es la "estrella polar", la "brújula", ¿Qué debe guiar a los estudiosos del Bioderecho a la hora de abordar cuestiones muy delicadas y complejas (como observarán en breve)?][172]

Estas aseveraciones permiten esclarecer que el bioderecho, o biolaw para la lengua inglesa, tiene dos posturas; la primera, con gran afinidad con la bioética, se ocupa del estudio de los aspectos jurídicos de las mismas temáticas abordas por aquélla; la segunda remite a veces más bien a cuestiones biológicas vegetales, animales o humanas y tiene en muchos casos una perspectiva más comercial, relacionada con la biotecnología y las patentes. Estas temáticas se abordan en el mundo anglosajón en lo que denomina health law o medical law.

Así se inaugura una nueva área del conocimiento jurídico denominada “bioderecho”, que considera a la bioética como un enfoque ético de todo lo relativo a la vida y el impacto de ésta en el derecho, destacando como este último (el derecho) tutela bienes sociales valiosos, como la vida.[173]

El análisis a través del bioderecho se articula mediante la intervención de una ética capaz de incorporar una gran diversidad de corrientes del pensamiento; una ética aplicada de carácter civil, sustentada en la racionalidad humana secularizada y capaz de ser compartida por todos en un terreno filosófico neutro.[174]

---

[172] DONISI, Carmine: *“Ricerche di Biodiritto”,* a cura di Claudio Bucceli e Claudia Casella. Edizioni Scientifiche Italiane. Nápoles, Italia, 2020, pp. 144 y 145.

[173] MEDINA ARELLANO, María de Jesús: “*De la reflexión bioética al bioderecho*”, *op. cit.,* p. 351.

[174] SALCEDO HERNÁNDEZ, José Ramón: *“Vulnerabilidad y solidaridad. Propuestas de bioderecho para una atención integral a las personas mayores”.* Obra Colectiva: *“Autonomía del paciente mayor, vulnerabilidad y e-*

Figueroa Yañez expone que la circunstancia de que en la voz «Bioderecho» confluyan tres disciplinas diferentes impone a esta creación sintetizada un conjunto de exigencias. En verdad, se trata de sincronizar por una parte el «ser» científico con el «deber ser» ético y con el «poder hacer» normativo. Lo científicamente verdadero deberá entenderse con lo socialmente útil, siempre que de ello surja lo moralmente aceptable.[175]

Y agrega que el Derecho aportará la protección de los derechos humanos, que le es consustancial, y en este ámbito resultará un buen aliado de la Ética, que tiene la misma vocación. Por su parte, la ciencia biológica exigirá del Derecho que se legisle en los campos recién abiertos por sus descubrimientos e investigaciones, y la normatividad así resultante deberá ser éticamente deseable

Manifestando que este verdadero «diálogo a tres voces» lleva consigo la exigencia de la interdisciplinariedad, sin la cual no se concibe el Bioderecho. Es precisamente esta característica la que permitirá la integración de las vertientes científica, ética y jurídica en una sola unidad homogénea, y que permitirá, por ejemplo, el ingreso del «bios» al ámbito de las ciencias sociales, así como la protección jurídica del sujeto de alguna investigación científica. Siendo la propia Bioética una disciplina que también se caracteriza por su interdisciplinariedad, al extender su campo al Derecho, esta característica resulta fortificada.[176]

El diálogo interdisciplinar, además, es propio de las sociedades pluriculturales y multiétnicas contemporáneas. Los Comités Nacionales de Bioética, establecidos hoy en casi todos los países occidentales, han contribuido a que este debate sea realmente general, nacional y multitudinario. El diálogo interdisciplinar ha devenido así, en algunos países, en uno de los métodos del Bioderecho.[177]

El Bioderecho constituye una forma original, de mirar el Derecho, una forma holística, con criterios extrajurídicos (biológicos y médicos, científicos, económicos, éticos,

salud", Coordinadores: Ma. Belén Andreu Martínez, José Ramón Salcedo Hernández. 1ª. ed., Ed. Tirant lo Blanch, Centro de Estudios en Bioderecho, Ética y Salud, Universidad de Murcia (CEBES). Valencia, España, 2018, p.74.

[175] FIGUEROA YAÑEZ, Gonzalo, *op. cit.,* p. 147.

[176] *Ídem*

[177] *Ibídem*, p. 148.

sociales antropológicos, demográficos), fenómeno que se produce a la vez en el campo del Derecho, en el de la ciencia biológica, e incluso en el de la Ética.[178]

Uno de los desarrollos jurídicos modernos más preciados, que se puede entender como la vigencia del "bioderecho" en las sociedades actuales, son los derechos humanos, apunta Medina Arellano. Esos derechos públicos subjetivos juegan un papel similar al que tenían en el iusnaturalismo antiguo las normas divinas, porque permiten evaluar una norma general o un acto particular en la medida que tiende a la realización de fines ético-sociales, o la justicia.[179]

Ahora bien, ¿cuáles son las funciones del bioderecho?, se preguntaba el fallecido jurista y sacerdote Luis González Morán, citando que la respuesta requiere estudiar separadamente dos cuestiones, como exigencia de su propia naturaleza: "bios" (vida) y derecho. Por lo que respecta a esta última dimensión, el bioderecho ha de cumplir adecuadamente todas las funciones asignadas con carácter general al derecho; en relación con la primera, se proyecta sobre el ámbito de la vida en general y los conflictos ahí existentes en cuanto a su valor y límites.[180]

Y agrega que aplicado al campo específico de las ciencias de la vida, y de los riesgos y amenazas que pueden cernerse sobre el ser humano como consecuencia de un uso inapropiado de los avances en el ámbito de la biotecnociencia y del llamado imperativo tecnológico (convicción de que todo aquello que técnicamente es factible se hará forzosamente si es viable desde un punto de vista económico), debe afirmarse que el bioderecho es un elemento básico, necesario como cauce para la organización de las relaciones humanas en un sentido de convivencia social razonable . Entre sus funciones deben entenderse las siguientes:

1*. El bioderecho contiene un mandato dirigido a organizar las relaciones sociales:* En esta primera función, el derecho es una reglamentación organizadora de la comunidad, un conjunto de normas destinadas a poner orden en las relaciones entre los hombres.

[178] *Ídem*
[179] MEDINA ARELLANO, María de Jesús: "*De la reflexión bioética al bioderecho*", *op. cit.,* p. 351.
[180] GONZÁLEZ MORÁN, Luis, *op. cit.,*.

Las reglas de derecho no son meras sugerencias, consejos o recomendaciones, sino verdaderos mandatos.

2. *El bioderecho constituye una regla de conducta humana:* Pues tiene la función de ordenar o regular el comportamiento o acción del individuo en sociedad, teniendo también la función de orientación social, ya que toda norma –sea permisiva o imperativa- tiene un carácter persuasivo, en cuanto que, al estar dirigida a personas libres, éstas pueden orientar sus conductas y expectativas de acuerdo con un cuadro normativo que les pueda reportar certeza y seguridad y evitar ciertos perjuicios.

3. *El bioderecho se nos presenta como un medio para la solución de los conflictos humanos:* Estos son inevitables dentro de la convivencia y son necesarios unos mecanismos de solución, previamente establecidos y de forma uniforme. Cuando se da un conflicto, es decir, cuando los sujetos que intervienen en una relación experimentan la imposibilidad de solucionar por sí mismos sus diferencias, es el derecho el que resuelve el conflicto y restituye la situación anterior. En el ámbito de las ciencias de la vida y muy especialmente en el campo específico de la medicina, los conflictos de intereses están presentes con mucha frecuencia en la relación equipo sanitario y pacientes y sus familiares o representantes.

4*. El bioderecho confiere seguridad jurídica, en cuanto certeza o conocimiento de la legalidad, con sus dos consecuencias:* Poder planificar nuestras actuaciones en función de conseguir unos determinados objetivos, de acuerdo con los requisitos legalmente establecidos, por una parte, y poder predecir las consecuencias jurídicas de nuestra actuación respecto a ese sistema de legalidad. En este campo del bioderecho, más que en otros, la certeza es una verdadera necesidad, dada la complejidad de problemas y situaciones que se producen; con especial referencia al ámbito de la libertad de investigación, derecho constitucionalmente reconocido.

5. *El bioderecho tiene una función punitiva o sancionadora:* Es decir, que el incumplimiento de las normas lleva aparejada una sanción, legalmente establecida; es decir, castiga las acciones antinormativas. Esta función señala el carácter coactivo del derecho. Es muy importante el conocimiento previo de la sanción que va aparejada a

cada infracción, porque esto es máxima garantía de seguridad jurídica y de salvaguarda del principio de legalidad.

La investigación científica y en particular, la experimentación en seres humanos, ha sido el principal motor del nacimiento y desarrollo del Bioderecho, como también lo fue para la Bioética. Constituye al mismo tiempo otro ejemplo de como la Ética y el Derecho han ejercido recíproca influencia, la cual ha sido, por lo general, fructífera para ambas disciplinas.[181]

Tengamos presente que las primeras directrices sobre la experimentación humana tienen un origen y un marco jurídicos, pero su naturaleza fue exclusivamente ética. El Tribunal Internacional de Nuremberg (creado en 1945 por el Estatuto de Londres), que tuvo por objetivo juzgar a los responsables de las atrocidades del régimen nacional-socialista, condenó también a unos pretendidos investigadores que realizaron crueles experimentos con individuos privados de libertad en campos de concentración durante el Holocausto. De esta institución jurídica nació un importantísimo documento ético sobre la experimentación humana, conocido como "Código de Núremberg" (1947). A este Código sucedería en el tiempo la llamada "Declaración de Helsinki" (Recomendaciones para orientar a los médicos en la investigación biomédica en seres humanos), aprobada por la Asamblea Médica Mundial en 1964, la cual ha sido actualizada en diversas ocasiones (la última en Seúl, 2008) el cual tiene, igualmente, la naturaleza de un documento ético, pero ha ejercido una singular influencia en las regulaciones jurídicas posteriores sobre ensayos clínicos.[182]

Confirmando que el derecho también se desenvuelve en el mundo de lo axiológico, de los valores, igual que la ética.[183]

En fin el derecho constituye la materialización entre los hombres de los ideales de justicia. E. Díaz, citado por González Morán, ha escrito que *"el derecho aparece, en efecto, como un sistema normativo positivo que intenta organizar la sociedad según una cierta concepción de la justicia".*[184]

---

[181] ROMEO CASABONA, Carlos María*, "Bioderecho y Bioética" op. cit.,* p. 196.
[182] *Ídem*
[183] *Ibídem*, p. 197.
[184] GONZÁLEZ MORÁN, Luis, *op. cit.*

6. *El bioderecho se convierte en el gran defensor de la justicia y de todos los derechos fundamentales de la persona que de aquella se derivan:* En este sentido básico, el bioderecho tiene como finalidad proteger los derechos humanos fundamentales, evitando que la dignidad humana, así como todos los derechos que le son inherentes, sean conculcados por los rapidísimos avances producidos en el mundo de la biociencia y sus aplicaciones.

Estos derechos humanos, contenidos en la Declaración Universal de las Naciones Unidas, de 1948, ampliados y extendidos por un sinnúmero de Declaraciones, Tratados y Convenciones posteriores, e incorporados en los diversos ordenamientos jurídicos del mundo desarrollado, han llegado a constituir un verdadero marco ético limitativo de dichas conductas indeseables. El art. 3. ° de la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos de la Unesco, de 19 de octubre de 2005, señala, por ejemplo, que "se habrán de respetar plenamente la dignidad humana, los derechos humanos y las libertades fundamentales". En este contexto, se ha sostenido que los derechos humanos se han convertido en un hilo conductor que remite a la dignidad personal como cristalización histórica de la conciencia Ética de la sociedad.[185]

1.6.1. Naturaleza del bioderecho como disciplina jurídica autónoma

El Bioderecho es, en primer lugar, una disciplina jurídica autónoma de naturaleza interdisciplinar, de especial importancia teórica práctica por sus potenciales efectos sociales. Esto significa que su estudio no se satisface plenamente si se aborda desde la perspectiva unilateral que ofrecen las diferentes ciencias jurídicas clásica Derecho constitucional, Derecho administrativo Derecho civil, Derecho penal, Filosofía del Derecho, etc.[186]

El Bioderecho corresponde como objeto de estudio a los juristas, pero su conocimiento interesa tanto a juristas como a profesionales de la Medicina y de otras actividades

[185] FIGUEROA YAÑEZ, Gonzalo, *op. cit.,* p. 149.
[186] ROMEO CASABONA, Carlos María*, "Bioderecho y Bioética" op. cit.,* p. 190.

sanitarias, así como a economistas, gestores, planificadores de la sanidad filósofos y políticos.[187]

Para la proclamación de la autonomía del Bioderecho no es obstáculo que éste no sea todavía objeto de enseñanza independiente, o lo sea de forma muy limitada, ni que sus basamentos conceptuales sean importados de las disciplinas jurídicas fundamentales tradicionales, pues se distancia y separa de éstas tanto por el objeto específico de su estudio como por la metodología propia que le caracteriza, dado que, como se ha indicado, ha de consistir en una aproximación jurídica integral, sin perjuicio de que tome como punto de partida una perspectiva interdisciplinar y hasta cierto punto también multidisciplinar.[188]

1.7. Bioética y bioderecho, su interacción

Afirma Figueroa Yañez que el Derecho se ha agregado a la Bioética para conformar el binomio Bioderecho, en el entendido que los instrumentos jurídicos son uno de los medios adecuados para encauzar las actividades humanas y para prevenir daños y peligros. En el caso de las investigaciones y descubrimientos científico-biológicos de la segunda mitad del Siglo XX, la intervención jurídica pareció indispensable por ser insuficiente la regulación existente hasta entonces. Esto justifica y fundamenta las tres Declaraciones de la Unesco, sobre el Genoma Humano y los Derechos Humanos (1997), sobre los Datos Genéticos Humanos (2003) y sobre Bioética y Derechos Humanos (2005), que pretendieron establecer un marco jurídico adecuado a tales investigaciones y descubrimientos.[189]

Señala que todos los derechos humanos sin excepción, tienen una expresión Bioética, y junto con ellos especialmente importante parece la protección de la dignidad de cada individuo de la especie, puesto que la dignidad es el fundamento de todos los derechos humanos.[190]

---

[187] *Ibídem,* p. 191.
[188] *Ídem*
[189] *Ibídem,* p. 150.
[190] *Ídem*

Más también refiere que en su actividad investigadora, la ciencia abre continuamente campos inexplorados o desconocidos, que requieren de continua protección jurídica, por los daños o perjuicios que podrían acarrear a los individuos, a las poblaciones o al medio ambiente. Esas investigaciones y descubrimientos pueden generar, además, nuevos derechos humanos o bienes jurídicos, que el Derecho deberá resguardar.[191]

La Declaración de la Unesco sobre el Genoma Humano, la de Datos Genéticos y la más recientemente aprobada Declaración sobre la Bioética y los Derechos Humanos son tres instrumentos aprobados sin oposición por la Conferencia General, de la UNESCO bajo la forma de declaraciones, y constituyen casos de especialísima relevancia en el Derecho internacional. En los tres casos estas expresiones del Bioderecho se tomaron bajo la forma de declaraciones: Es decir que no son textos de carácter convencional. No son tratados. No poseen la fuerza obligatoria propia de los tratados, aunque si una innegable juridicidad y una cierta obligatoriedad diferente, relativa si se quiere, a la de las convenciones o tratados.[192]

La Declaración Universal sobre el Genoma Humano y los Derechos Humanos (1997).- La primera de las declaraciones de la Unesco, adoptada por unanimidad por la Conferencia General el 11 de noviembre de 1997 es la titulada *"Declaración Universal sobre el Genoma Humano y los Derechos Humanos*". Fue la primera en el tiempo, pero además, constituyó la base para todo el Derecho posterior del Bioderecho internacional en el marco de la Unesco, por la trascendencia y proyección de los principios y criterios en ella afirmados.

Precedida de un amplio preámbulo conceptual, en el que se invoca la Justicia, la Libertad y la Paz, así como la reflexión ética en relación con los progresos científicos y técnicos en el campo de la Biología y de los derechos humanos, respetando siempre la dignidad, las libertades y las obligaciones en cuanto al mejoramiento de la salud, la Declaración en veinticinco artículos, divididos en siete capítulos, trata de los problemas

[191] *Ídem*

[192] GROS ESPIELL, Héctor: *"Bioderecho Internacional",* Obra Colectiva *"Enciclopedia de Bioderecho y Bioética"*, Tomo I (a-h), Carlos María Romero Casabona (Director). 1ª, Ed. Comares, Cátedra Interuniversitaria de Derecho y Genoma Humano, Universidad de Deusto, Universidad del País Vasco. España, 2011, p. 181.

capitales de la Genética, sus consecuencias humanas, éticas y sociales y sobre su difusión, promoción y aplicación.[193]

El primer capítulo (A), bajo la denominación de «La dignidad humana y el genoma humano»

El capítulo D está destinado a lo relativo a la <<Utilización>> de los datos genéticos humanos.

El Capítulo E trata de la «Conservación» de los datos genéticos humanos.

El Capítulo final (F), trata de la «Promoción y aplicación» de la Declaración. Se refiere a la «aplicación» por los Estados (art. 23), a la «Educación, formación e información relativas a la Ética» (art. 24), a las «Funciones del Comité Internacional de Bioética (CIB) y del Comité Intergubernamental de Bioética (CIGB)» (art.25), a las «Actividades de seguimiento de la Unesco» (art. 26) y a la «Exclusión de actos que vayan en contra de los derechos humanos, las libertades fundamentales y la dignidad humana» (art. 27).

La Declaración Universal sobre la Bioética y las Derechos Humanos (2005).- Este instrumento fue adoptado por la Conferencia General, por aclamación el 19 de octubre de 2005. Como las otras dos Declaraciones se abre también por un Preámbulo. que expone el marco conceptual de la Bioética, la significación de la ciencia y la tecnología para nuestra vida en su necesaria relación con la Ética, el impuesto respeto universal de la dignidad y de los derechos y libertades fundamentales, todo lo cual fundamenta la necesidad y utilidad de establecer principios universales, en materia bioética.[194]

El artículo 2 enumera en 8 párrafos los <<objetivos>> de la Declaración, que fijan teleológica mente la naturaleza y el ámbito de los <<principios>> que se proclaman en el Capítulo segundo.

Estos «Principios» son: respeto de la dignidad humana y de los derechos humanos (art. 3) respeto de autonomía y responsabilidad individual (art.5), consentimiento libre, expreso e informado de la persona interesada (art. 6).

[193] *Ídem*
[194] *Ibídem,* p. 184.

Respeto de la vulnerabilidad humana y de la integridad personal (art. 8) y de la privacidad y confidencialidad (art. 9), igual respeto de la igualdad, justicia y equidad (art. 10), no discriminación ni estigmatización (art. 11), acatamiento de la diversidad cultural y del pluralismo (art. 2), solidaridad y cooperación (art. 13), responsabilidad social y salud (art. 14), aprovechamiento compartido de los beneficios (art. 15), protección de las generaciones futuras (art. 16) y protección del medio ambiente, de la biosfera y de biodiversidad (art. 17).[195]

Esta enumeración y afirmación de los principios constitutivos de la Bioética, que deben ser Universalmente respetados, acatados y aplicados, en especial por los Estados, constituye el núcleo esencial y más trascendente de la Declaración y la base para su desarrollo en el futuro. Suponen una ampliación conceptual de la idea de lo que es la Bioética. Ya no es más una cuestión sólo científicamente médica y técnica, sino que se integra necesariamente en un contexto general, del cual lo ético, lo social, lo económico, lo espiritual y, en definitiva, todo lo humano y lo referente al entorno en el que se desarrolla la vida, en el hoy y en el mañana, forman necesariamente parte.[196]

El tercer capítulo trata de la «Aplicación de los principios»

Finalmente la Declaración trata en el siguiente capítulo, el asunto de la «Promoción de la declaración>>

Como valoración general, cabe decir que la Declaración Universal sobre la Bioética y los Derechos Humanos, aprobada por aclamación por la 33.a. Sesión de la Conferencia General de la UNESCO, el 19 de octubre de 2005, constituye la tercera columna del trípode normativo de la Unesco en materia de Bioética. Es, en cierta forma, la más general de las tres Declaraciones, en cuanto trata de cubrir, dentro de las posibilidades del momento, la totalidad del tema bioético.[197]

La interacción entre la bioética y el bioderecho implica la existencia necesaria de enfoques interdisciplinarios para su estudio. En este sentido, debemos resaltar la importancia de las aportaciones de los profesionales en el ámbito de la salud y las

[195] *Ibídem*, p. 185.
[196] *Ídem*
[197] *Ibídem*, p. 186.

ciencias biológicas, además de diversas disciplinas que complementan nuestros propios límites disciplinares como juristas.

Esta característica interdisciplinaria, a decir de Medina Arellano, facilita el diálogo y permite la integración de las ciencias biomédicas, biológicas, de la ética y el derecho, lo cual, a la vez, constituye una metodología para el análisis de la bioética y el bioderecho.[198]

Por lo que se refiere al bioderecho, algunos autores tienden a percibir este concepto como jerárquicamente superior, evolucionado y delegado por la bioética, llegando hasta la afirmación de que la bioética no existe como ciencia, mientras que otros piensan con acierto que bioética y bioderecho son un complemento continuo y ascendente. Pese a estas posturas encontradas, bioética y bioderecho son, al final, conceptos y áreas de conocimiento entrelazados.

Más ya ha quedado claro que Bioderecho sólo se comprende si se tiene en cuenta su necesaria y entrañable vinculación con la Bioética. Por eso, el contenido y la materia del Bioderecho resultan de la definición, el sentido y la amplitud conceptual de la Bioética.[199]

La existencia actual del Bioderecho es la consecuencia necesaria de que la materia Bioética está regulada hoy, además de la Ética, por normas de naturaleza jurídica, tanto internas como internacionales. El bioderecho no está dirigido a suplantar, a sustituir, o de desplazar a la Bioética ni a su negación. No genera un problema de suplantación o desplazamiento. Que haya un Bioderecho, como rama o sector especializado y particular del Derecho, es sólo la consecuencia necesaria e ineludible, de que los temas bioéticos tienen hoy una propia e importante regulación jurídica. Es ésta una realidad que asiste, además, a un proceso constante de expansión y profundización. El Bioderecho está, por ende, destinado a seguir el camino de algo que es cada vez más la expresión intensa y acelerada de crecimiento del ámbito cubierto por la Bioética.[200]

---

[198] MEDINA ARELLANO, María de Jesús: *"De la reflexión bioética al bioderecho*", *op. cit.,* p. 17.
[199] GROS ESPIELL, Héctor: *"Bioderecho Internacional",* op cit, p. 177.
[200] *Ibídem*, p. 178.

Puede, por tanto, considerarse que el Bioderecho es el conjunto de normas y principios que regulan jurídicamente la materia Bioética.[201]

Es necesario señalar que el surgimiento de esta área dentro del derecho emerge en los noventa, y su origen se encuentra en la doctrina jurídica francesa (deriva de la palabra *biodroit*), lo cual muestra que este término ha sido, y es, asociado mayormente con la tradición jurídica de Europa continental. En cuanto a la tradición anglosajona, bioderecho es comúnmente referido como derecho médico (*medical law)*, o bien, jurisprudencia médica (*medical jurisprudence*), particularmente en el Reino Unido, siendo su principal exponente la notable jurista y profesora Margaret Brazier.[202]

En la actualidad se plantea también un problema de delimitación del Bioderecho y la Bioética. Tanto la Bioética como el Bioderecho tienen en común el objeto de estudio, pero lo hacen desde una óptica diferente: la primera desde la reflexión ética, y el segundo desde la jurídica. No obstante, puede aceptarse que la Bioética puede ser el punto de encuentro del estudio multidisciplinar de las implicaciones de las ciencias -y tecnologías- bio-médicas para el ser humano o de las ciencias --y las tecnologías- de la vida en general para el conjunto de los seres vivos, pero insistiendo en que científicamente aquéllas son disciplinas independientes y autónomas.[203]

La tendencia de confundir, identificar o sustituir la Bioética por el Bioderecho se está produciendo también en España y en otros países europeos e iberoamericanos, especialmente debido a la influencia de su práctica más que a la de su concepción--por parte de los estudiosos y prácticos norteamericanos y algunos europeos, pues éstos la entienden con cierta frecuencia como una materia multidisciplinar en el sentido ya expuesto, y, sobre todo, tienden a elaborar los problemas éticos como si fueran problemas legales, conflictos de intereses y "valores subjetivos".[204]

Resulta complejo acotar el campo de estudio del bioderecho, puesto que tanto éste como la bioética son áreas del conocimiento en desarrollo, ya que su evolución también depende de los rápidos avances de la biotecnología, la biomedicina y, en

[201] *Ídem*
[202] MEDINA ARELLANO, María de Jesús: *"De la reflexión bioética al bioderecho*", *op. cit.,* p. 23.
[203] ROMEO CASABONA, Carlos María, "*Bioderecho y Bioética*", *op. cit.,* p. 194.
[204] *Ídem*

general, de las ciencias biológicas, así como de otros temas, como los 17 objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas.

Refiere González Morán que al hablar de un diálogo entre la bioética y el bioderecho, se está marcando la exigencia de que ambos sistemas normativos de la conducta humana no solo coexisten, sino que conviven, más aún se necesitan y se complementan mutuamente. Y coincide con Manuel Atienza cuando este afirma que el derecho empieza donde termina la moral y lo explica: "sin una regulación detallada (legalista), unas instancias encargadas de aplicar las anteriores normas a los casos concretos (los jueces) y el respaldo de la fuerza para asegurar el cumplimiento de estas decisiones (la coacción estatal), la moral (cualquier moral), serviría de muy poco".[205] Esta afirmación es cierta entendida en el sentido de que el derecho positiviza la moral, la convierte en norma positiva, pero no es cierta en el sentido de que las leyes no contengan, propongan y defiendan valores y principios morales.[206]

El bioderecho no contiene sólo reglas estratégicas reguladoras de la convivencia social o sancionadora de conductas infractoras, sino que también asume y propone valores. Hay normas morales que deben expresarse en forma de ley, porque con ello ganan en efectividad y eficacia (que es uno de las funciones del derecho, en general); pero hay otras muchas normas y valores morales que no deben ser positivizados por la expresión legal y que deben seguir teniendo su asiento en la libertad personal de los ciudadanos; y es precisamente ahí, en ese discernimiento, entre la bioética que debe "juridificarse" y la que debe permanecer asentada sobre la libertad personal, donde debe instaurarse el diálogo entre ambos sistemas normativos. La bioética puede ofrecerle al legislador un núcleo duro de respuestas morales prudentes que aquél, una vez cumplidos los mecanismos y las exigencias legislativas constitucionalmente previstas, convierte en normas positivas, confiriéndole la exigibilidad coactiva.[207]

En conclusión debemos de aceptar que aún se desconoce que el bioderecho tiene la muy importante finalidad proteger los derechos humanos fundamentales, evitando que

[205] GONZÁLEZ MORÁN, Luis, *op. cit.*
[206] *Ídem*
[207] *Ídem*

la dignidad humana, así como todos los derechos que le son inherentes, sean conculcados por los rapidísimos avances producidos en el mundo de la biociencia y sus aplicaciones.

El Bioderecho es una asignatura jurídica de reciente configuración, naturalmente emergente, en estado aún naciente que debe ser pensado como el inicio de un cambio pleno de difíciles perspectivas, pero que es absolutamente necesario transitar y que está abierto a un ineludible futuro de evolución y desarrollo.[208]

[208] GROS ESPIELL, Héctor, *op. cit.,* p. 187.

CAPITULO SEGUNDO

LAS RELACIONES DE TRABAJO Y LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

SUMARIO

2. El Trabajo y su devenir histórico; 2.1. El Trabajo y su Valoración; 2.2 El Derecho Laboral; 2.2.1. Fuentes del Derecho Laboral; 2.2.2. Principios Generales del Derecho Laboral; 2.3. La Organización Internacional del Trabajo (OIT); *2.4. Trabajo Digno; 2.5. Trabajo Decente; 2.6. Seguridad Social y Trabajo Humano; 2.6.1. Conceptualización de la Seguridad Social; 2.6.2. Principios fundamentales y fuentes de la Seguridad Social; 2.6.3. El desarrollo histórico social de la Seguridad Social; 2.7. La Ética Laboral.; 2.7. La Dignidad Humana; 2.9. Los Derechos Humanos Laborales; 2.9.1. Fuentes de los Derechos Humanos Laborales; 2.10. La Reforma Constitucional del 2011 en México.*

2. El Trabajo y su devenir histórico

Si bien el origen etimológico de la palabra trabajo resulta incierto, los tratadistas la relacionan con raíces grecolatinas. El distinguido laboralista José Dávalos Morales, refiere que algunos autores señalan que la expresión trabajo proviene de latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, toda vez que trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Agrega que otros encuentran su raíz en la palabra *laborare* o *labrare*, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y, otros más, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego *thilbo*, que denota apretar, oprimir o afligir.[209] Cita el mismo Jurista Dávalos Morales que si se toma como base del origen del hombre, la tesis cristiana, el trabajo aparece como un castigo impuestos por Dios por la comisión de un pecado. *"Así se desprende del Antiguo Testamento (Génesis III, 17 y 19), cuando Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento "con grandes fatigas" y a comer el pan "mediante el sudor" de su rostro".*[210] Sea cualquiera de las anteriores explicaciones la percepción del trabajo,- así se desprende de los significados expuestos-, es negativa para muchas personas por razones multifactoriales: actividad, sueldo, trato, horario, etc.

[209] DÁVALOS MORALES, José: Temática *"Trabajo"*. Obra colectiva. *Diccionario de Derecho del Trabajo.* Coordinador José Manuel Lastra Lastra. Colaboración de José Dávalos Morales. 1ª. ed., Ed. Porrúa, Universidad Nacional Autónoma de México. México, 2001, p. 274 (supra).
[210] *Ibídem* (infra izquierda).

También un sentido similar se desprende del Diccionario de la Real Academia Española, que en una de sus acepciones define al trabajo como *"el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza".*[211]

La Ley Federal del Trabajo (LFT),- de México-, en el artículo 8 párrafo segundo, define al trabajo como *"… toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión y oficio"*.[212]

De lo expuesto hasta estas líneas de lo dicho por el Jurista José Dávalos M., el concluye: *a) todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores; b) el trabajo es una de las características que distingue al hombre del resto de los seres vivientes; a la actividad de éstos, relacionada tan sólo con el mantenimiento de la vida, no puede llamársele trabajo; solamente el hombre es capaz de trabajar; el trabajo esta adherido a la propia naturaleza humana; es como extensión o reflejo del hombre*.[213]

En cuanto al aspecto histórico del trabajo como tal, este es abordado en forma breve pero interesante por el propio Dávalos Morales, quién puntualiza que el trabajo es tan antiguo como el hombre mismo. Afirmando, y no sin razón, que la historia del trabajo es la historia de la humanidad. La vida de ésta va íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia. No obstante, es importante señalar el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia.[214] En este orden de ideas el Dr. Dávalos Morales subraya que en la Época Antigua se miró el trabajo con desdén; fue objeto del desprecio de la sociedad, incluso de los grandes filósofos; era el fiel reflejo del pensamiento dominante; consideraban al trabajo como una actividad impropia para los hombres libres, por lo que su desempeño quedaba a cargo de los esclavos que eran considerados cosas o bestias. Las personas, los señores, se dedicaban a la filosofía, la política y la guerra, afirma. Bien sabemos que los iconos de la filosofía griega, en su momento consideraron a la esclavitud como un mal necesario.[215] Difícilmente disfrutaríamos del legado del invaluable pensamiento de

[211] *Ídem*
[212] NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Gallardo Ediciones, 8ª. ed. México, 2023, p. 14.
[213] DÁVALOS MORALES, José: Temática *"Trabajo".* DICCIONARIO DE DERECHO DEL TRABAJO, *op. cit.,* p. 274.
[214] *Ídem*
[215] *Ídem*

cada uno de ellos si se hubieran ocupado en largas, penosas y agotantes jornadas de trabajo.

Igualmente en la antigua Roma la regulación de las relaciones fue muy incipiente sobre todo por la existencia de la esclavitud que al igual de Grecia, sustituía la mano de obra asalariada, salvo algunas excepciones como el trabajo de los artesanos, de los agricultores y del ejercicio de alguna profesión liberal como la abogacía, la medicina o la arquitectura, entre otras.

Durante el régimen corporativo, en la Edad Media, cita el mismo Dávalos Morales, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aun trasmitía a sus hijos la relación con la tierra o con la corporación, haciéndose acreedores a enérgicas sanciones cuando intentaban romper el vínculo heredado,[216] refiere el mismo autor. Tengamos presente que durante buena parte del medievo tuvieron gran auge las asociaciones de artesanos y trabajadores constituyendo los gremios o agrupaciones por oficio, en donde los menores iniciaban su vida laboral de explotación desde su infancia, generándose un vínculo de aprendizaje y crianza no siempre afortunado.

Tras el renacimiento y ya en el colofón de la edad moderna, Dávalos Morales rubrica que en 1776 se promulga el Edicto de Turgot, que decretaba la libertad laboral y la extinción de los gremios, se pone fin al sistema corporativo en Francia, se postula la libertad de trabajo, como un derecho natural del hombre.[217] Posteriormente en la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano francesa (1789) se eleva este ideal a la categoría de derecho inalienable del individuo. Libertad de trabajo que posteriormente se incluyó en la Constitución de 1824, la primera de México independiente.

Bajo este entorno de nuevas “libertades” se dio la pauta para la llamada revolución industrial que comprendió aproximadamente un siglo a partir de la segunda mitad del siglo XVIII hasta mediados del XIX. Refiere García Leos que este momento histórico se caracterizó por el nacimiento de la industria textil, la máquina de vapor, la invención de la locomotora, la revolución agraria y el incremento de la población; la segunda

[216] *Ídem*
[217] *Ídem*

comprendió desde 1880 hasta 1914, época en la que se registraron mayores avances en la evolución de la ciencia y tecnología.[218]

Sin embargo, señala el laboralista García Leos, a pesar de las innumerables ventajas económicas de la revolución industrial, éstas no se vieron reflejadas en el hombre trabajador, por el contrario, la revolución dio lugar a grados de explotación solo comparables con la esclavitud en sus formas más abusivas, sometiendo a los trabajadores a condiciones de esfuerzo por encima de su capacidad, horarios excesivos, falta de descanso, riesgos para su vida y su salud, enfermedades ocasionadas por su profesión, y remuneración ínfima, situación que no se había sufrido en los siglos anteriores, mano de obra que de forma importante se nutría por el campesinado, sector del que los trabajadores proveían en su gran mayoría, ya que muchos de ellos habían abandonado los campos atraídos por la atractiva y deslumbrante seducción de la vida de la ciudad.[219]

Como una consecuencia de lo anterior, refiere el mismo autor, fueron surgiendo en forma espontánea y esporádica diversos tipos de protestas, como las manifestaciones, la huelga, la ocupación, de fábrica y el sabotaje, que precedieron a la formación grupos de organizaciones de trabajadores, que hoy día conocemos como coaliciones o sindicatos.

Y continúa, ejercicio del poder político que estaba en manos casi exclusivamente de los mismos representantes de los sectores sociales que disfrutan de los beneficios de esta injusta situación, garantizaba que estos asuntos se mantuvieran, sin la intervención del estado, En nombre de la libertad individual, se sostenía que los Estados no debían legislar al respecto, pues hubieron interferido en la “libre contratación” entre empleadores o patrones y trabajadores. La intervención del Estado en los conflictos laborales se limitó durante mucho tiempo a la represión, mediante la acción policial o militar, de las protestas obreras, consideradas ilícitas.[220]

Frente a la miseria y condiciones infrahumanas en que habían caído los grandes grupos de trabajadores como consecuencia del incipiente desarrollo del maquinismo

[218] GARCÍA LEOS, Héctor Raúl: “*Derecho del Trabajo. Actualizado 2012*”, 1ª. ed., Ed. Porrúa, México, 2013, p. 1.
[219] *Ibídem*, p. 3.
[220] *Ídem*

industrial, que había desplazado los antiguos talleres artesanos y abolido los gremios, apareció primeramente el socialismo utópico representado por Robert Owen, y sus seguidores, que se condolían de la triste condición del proletariado, y buscaban una reforma moral de las costumbres y las leyes, así como nuevas formas de organización del trabajo que pudieran garantizar la igualdad, la justicia y un reparto más equitativo de la riqueza.

Bajo este escenario surge la figura de Carlos Marx (1818-1883), en cuyas obras *"Manifiesto Comunista"*, y *"El Capital",* denuncia la explotación de los trabajadores por sus patrones capitalistas, y la plusvalía como el proceso por el que a expensas del trabajo de los obreros, los patrones incrementan sus ganancias por una productividad que los obreros jamás verán reflejadas en sus míseros salarios.

Carlos Marx, agrega Dávalos Morales, equipara al trabajo con una cosa que se pone en el mercado; indica que la fuerza de trabajo es una mercancía. Para Marx el trabajo enajena al hombre; éste no puede hacer lo que quiere mientras sirve al patrón; de ahí la lucha por eliminar de las de la relaciones de producción la explotación del hombre.[221]

Juntos Marx y Federico Engels, dedicaron toda su vida a encontrar explicaciones científicas de lo que entrañaba el sistema capitalista. Estableciendo el denominado Socialismo científico. Y expusieron sus ideas en una larga serie de obras y artículos, y contribuyeron a formar, desde Londres, la Asociación Internacional de Trabajadores (1864).[222]

A finales del siglo XIX y en el primer tercio del siglo XX, comenzaron a asomar en las legislaciones los derechos sociales o sea, los derechos de los grupos de trabajadores del campo y de la ciudad, algunas de ellas como resultado de movimientos Revolucionarios: México, Rusia y China. Así una nueva filosofía era la que animaba también a los derechos sociales. Era la filosofía social que empezó a manifestarse en

[221] *Ídem*

[222] SÁNCHEZ LÁRRAGA, Fernando: "*Apuntes de Introducción a los Derechos Humanos".* Material para la asignatura Introducción a los Derechos Humanos. Facultad de Derecho "Abogado Ponciano Arriaga Leija", de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. s/página. México, 2024.

la primera mitad del siglo XIX y se fue desarrollando a lo largo de esa centuria en diversas formas.[223]

En la Declaración de Derechos Sociales del Tratado de Versalles (1919), momento del nacimiento de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), precursora de la positivación de los derechos humanos, se afirma que: *"el principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio".*[224]

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en el artículo 3, consagra este mismo principio al establecer que *"El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguran la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familias dependientes"*.[225]

La vigente Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos incluyó una serie de derechos considerados como sociales. Entre estos los artículos: 3º sobre el derecho a la educación obligatoria, gratuita y laica. El artículo 27 que estableció la repartición de la tierra, los ejidos y la tierra comunal, y particularmente el artículo 123 que constitucionalizó el derecho al trabajo y una serie de prerrogativas y garantías hacia los trabajadores, como limitar la jornada máxima de trabajo, la seguridad e higiene en el trabajo, la atención en la salud de los trabajadores y sus familias, el derecho a estar asegurado y protegido económicamente en su vejez, entre otros derechos. A través de la Constitución de 1917, el Estado empieza a cumplir una misión, en parte asignada por la misma Constitución, y en parte exigida por la clase trabajadora como resultado de la Revolución Mexicana (1910-1917).

[223] *Ibídem*
[224] DÁVALOS MORALES, José: Temática *"Trabajo".* DICCIONARIO DE DERECHO DEL TRABAJO, *op. cit.,* p. 274.
[225] NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, *op. cit.,* p. 274.

2.1. El Trabajo y su Valoración

José Manuel Lastra Lastra, en su colaboración para la obra “Diccionario de Derecho del Trabajo” cita que valorar el trabajo significa señalar el valor que corresponde a su estimación.[226] En su aportación refiere que el primer fundamento del valor del trabajo humano es el hombre mismo. El derecho a trabajar nace del derecho a vivir.[227] Lo que significa que la actividad laboral es inherente a la persona humana lo que significa un carácter ontológico, esto es existencial para el ser humano.

El Trabajo es tan importante que es la condición básica y fundamental de la vida humana, es la fuente de los bienes y servicios que satisfacen nuestras necesidades.[228]

Por otra parte el trabajo, expone Vázquez Calderón, ofrece a cada hombre la oportunidad de crecer, desarrollar todas sus capacidades congénitas, realizarse como persona y ser cada día "más plenamente hombre". Así perfecciona su humanidad y mantiene el predominio y superioridad efectiva que debe ejercer sobre las cosas. El trabajo desarrollado por la persona engendra, por sí mismo, el derecho al bienestar suficiente, personal y familiar, derecho que es independiente de la valoración económica, científica o técnica que tenga el trabajo realizado, concluye este autor.[229]

El hombre, afirma Lastra, se aproxima los valores por medio de la influencia mística que lo individuos ejercen en determinados grupos sociales, los cuales pueden ser: la familia, las profesiones y otras organizaciones, en las que el hombre interviene. Los valores son aprendidos y respetados por ser cualidades ante las que no podemos ser indiferentes. Los valores no constituyen creaciones arbitrarias de individuos aislados.[230] El mismo filósofo alemán Max Scheler en su teoría de los valores, expone

---

[226] LASTRA LASTRA, José Manuel: Temática *“Valoración del Trabajo”.* Obra colectiva. *Diccionario de Derecho del Trabajo, op. cit.,* p. 295.
[227] *Ibídem*
[228] Declaración de Principios del Partido del Trabajo. México, p. 1. Consultado: el 5 de enero de 2023 de: https://www.iepcjalisco.org.mx/sites/default/files/articulo72/PT/FRACCI/Declaracion_de_principios.pdf
[229] VÁZQUEZ CALDERÓN, Rubén. “*Valor del Servicio y el Trabajo”.* Instituto Tecnológico de Sonora. Consultado: el 22 de enero de 2023 de: http://biblioteca.itson.mx/oa/desarrollo_personal/oa17/valor_servicio_trabajo/v2.htm
[230] LASTRA LASTRA, José Manuel: *“Valoración del Trabajo”. Diccionario de Derecho del Trabajo. Op. cit.,* p. 295.

que la persona humana se distingue de las además, además de por su racionalidad, voluntad y acción moral, por los valores éticos que practica.

Y agrega el autor: *las cualidades independientes de los valores no varían por los cambios que pueden sufrir sus depositarios; la independencia de los valores implica su inmutabilidad. Éstos no cambian; son absolutos; no están condicionados por ningún hecho. Sólo nuestro conocimiento de los valores es relativo, no los valores mismos*.[231]

Lastra nos invita a reflexionar sobre el deber de preservar a toda costa y por encima de cualquier interés egoísta, el valor supremo del trabajo, la dignidad y el bienestar de quienes entregan el único patrimonio originario y auténticamente suyo, su energía de trabajo, por ello tienen derecho a que la sociedad les asegure una existencia: en el reino de la justicia social.[232]

El trabajo es un fenómeno y una actividad social, humana, universal y necesaria, por ello, su prestación requiere ser objeto de la más adecuada protección jurídica interna e internacional. La universalidad del derecho del trabajo se ha entendido también como reflejo del poder expansivo pues sus conquistas pasan de la esfera local a la internacional y también en sentido contrario. La protección del trabajo desde el ámbito de las organizaciones internacionales se compone principalmente de elementos normativos que encuentran su génesis en la voluntad de los estados expresada en las decisiones de algún órgano colegiado como en el caso de la Asamblea General de la ONU y la Conferencia General de la OIT, o bien estos estándares surgen de las decisiones que emite algún órgano de resolución de controversias.[233]

Finalmente el laboralista José Dávalos afirmó que el trabajo no es un artículo de comercio, y que considerar al hombre como un medio material de producción, como instrumento para acumular riqueza, es una idea que ataca a su dignidad. De este modo encontramos que la cuestión de la dignidad del hombre en el trabajo se funda en la idea que se tenga del hombre: como un principio, como un sujeto creador y como un

---

[231] *Ídem*

[232] *Ídem*

[233] BELMONT LUGO, José Luis: *"Una aproximación a las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales*". Obra Colectiva: "*Los Derechos Humanos Laborales",* 1ª. ed. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, (CNDH), Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. México, 2017, pp.27 y 28.

fin, o como un medio, como un instrumento. Es lógico considerar que el hombre con su inteligencia, con su imaginación, con su conciencia del mundo y de las cosas, es más, es mucho más importante que las herramientas y que las máquinas y éstas han de ser puestas a su servicio, para que el hombre, señor de la creación, pueda realizarse efectivamente.[234] Una conclusión muy cercana a uno de los postulados de la ética Kantiana, cuando el filósofo Immanuel Kant estableció en uno de sus imperativos categóricos que toda persona inclusive la propia debe de ser tratada no como un medio, sino como un fin.

2.2. El Derecho Laboral

Los movimientos revolucionarios tanto de México como de Rusia dieron la pauta para el surgimiento, reconocimiento y regulación Constitucional de las primeras normas sociales en beneficio y protección de la clase trabajadora, generando las bases del Derecho del Trabajo, que como ya se ha explicado al no darse una relación de trabajo salvo las privadas ante la existencia de la esclavitud, y posterior explotación normalizada del trabajador, prácticamente fue ignorado hasta las protestas de fines del siglo XIX, y los movimientos revolucionarios de los albores del siglo XX.

El Derecho del trabajo, también llamado Derecho Laboral Social, *es la rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación*.[235]

También es definido como el *conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo*.[236]

Para el laboralista mexicano Néstor de Buen, *es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y*

[234] DÁVALOS MORALES, José: Temática *"Trabajo".* DICCIONARIO DE DERECHO DEL TRABAJO, *op. cit.,* p. 275.
[235] GARCÍA LEOS, Héctor Raúl, *op. cit.,* p. 1.
[236] SANTOS AZUELA, Héctor: Temática *"Derecho del Trabajo".* Obra colectiva. *Diccionario de Derecho del Trabajo.* Coordinador José Manuel Lastra Lastra. *Op. cit.,* p. 68.

remunerada de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.[237]

El Derecho del Trabajo tiene las características de cualquier conjunto de normas jurídicas, en tal sentido García Leos afirma que es un sistema normativo heterónomo y autónomo, además de coercible, que regula determinados tipos de trabajo dependiente y las relaciones laborales,[238] bajo el status de la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio de la retribución de un salario.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el derecho en la actividad realizada por un ser humano llamado generalmente trabajador, que con su intelecto o su fuerza física, o con la combinación de ambos, produce o genera una modificación a los bienes, llamada producción, y a cambio de la cual recibe una retribución que le permite proveer a sí mismo y a su familia, de los medios materiales o bienes económicos que requiere para su subsistencia, en una actividad cuyos medios, y consecuentemente sus frutos, son propiedad directamente de un tercero, llamado empleador patrón o empresario.[239] En si todo el esfuerzo personal detrás de una relación de trabajo y su organización es parte del trabajo humano.

Al reconocerse y disponerse de un conjunto de disposiciones legislativas, de acumular una amplia doctrina especializada, de contar con instancias de justicia para dirimir conflictos y generar espacios académicos para fines de enseñanza, investigación y divulgación, podemos considerar que nos encontramos ante una nueva rama del derecho, y ese fue precisamente el caso del Derecho Laboral.

En este sentido el laboralista Santos Azuela señala que para una visión integral del derecho del trabajo, deberá ser entendido como ordenamiento positivo y como ciencia. Es decir, cita el autor, como un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo, con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales, y también como una ciencia, articulada en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la praxis y experiencia laboral.[240] Rama

[237] *Ídem*
[238] GARCÍA LEOS, Héctor Raúl, *op. cit.,* p. 1.
[239] *Ídem*
[240] SANTOS AZUELA, Héctor: Temática *"Derecho del Trabajo". Diccionario de Derecho del Trabajo, op. cit., p.68.*

del Derecho que integra el llamado Derecho Social, consistente en un conjunto de normas jurídicas protectoras de personas, grupos y sectores de la sociedad, integrados por individuos socialmente débiles o en desventaja, para lograr un equilibrio con las otras clases sociales, dentro de un orden normativo subsidiado por el Estado, conforme a los fines tanto de la justicia distributiva como la correctiva expuestas por Aristóteles y posteriormente por Santo Tomás de Aquino.

Por lo que, dado el carácter social del Derecho del Trabajo, posee las siguientes características:

a. Sus ordenamientos no se refieren a individuos en general, sino a integrantes de grupos sociales bien definidos.

b. Tiene un marcado carácter protector de los sectores económicamente débiles.

c. Sus normas son de índole económica, con fines de bienestar.

d. Mediante un sistema de instituciones procura corregir el desequilibrio de las relaciones obrero-patronales.

e. Tiende a limitar las libertades individuales, procurando el beneficio social.

En su estructura general, el derecho del trabajo abarca las siguientes disciplinas:[241]

1. El derecho individual del trabajo, que comprende, a su vez, la autonomía privada en las relaciones laborales; las condiciones generales de trabajo, y los regímenes especiales de trabajo.

2. La previsión y seguridad social, dentro de la que se incluye el trabajo de mujeres, el estatuto laboral de los menores, el derecho habitacional, el régimen sobre higiene y seguridad, la capacitación profesional y los riegos de trabajo.

3. El derecho sindical, que incluye la organización profesional, el pacto sindical o contrato colectivo de trabajo y el derecho de huelga.

4. La administración laboral, que comprende la naturaleza, organización y funciones de las autoridades del trabajo, y

[241] *Ibídem,* p. 68.

5. El derecho procesal del trabajo.

Dentro de la dogmática que explica los fines del derecho del trabajo, un sector importante resalta su carácter tuitivo y nivelador, destinado a concordar la acción controvertida de los trabajadores y de los patrones, mediante una mutua comprensión de intereses, explica Santos Azuela.[242]

Y continúa refiriendo, más una tercera corriente de opinión que pondera el carácter clasista, esencialmente proletario del derecho del trabajo, le atribuye dos fines esenciales; un fin económico, inmediato, destinado a nivelar la condición de los trabajadores, garantizándoles una vida humanitaria y decorosa, y otro fin, político y mediato, orientado a realizar su reivindicación social mediante la instauración de un régimen más justo más perfecto, obra de la acción y lucha de los trabajadores.[243] Habida cuenta de que la política laboral forma parte esencial del desarrollo de un país y su planeación, y as se identifican las políticas salariales, de estabilidad en el empleo, de seguridad social, equidad laboral, justicia laboral, jornada laboral, etc.

2.2.1. Fuentes del Derecho Laboral

A través de las llamadas fuentes del Derecho se identifica el origen de las normas que regularán una determinada área del Derecho y que constituirán su positivación.

En este punto se abordará las llamadas fuentes formales del Derecho, laboral, que identifica con ese carácter a la ley en sus diferentes formas de producción legislativa: Constitución, Leyes Secundarias, y Reglamentos; a los Tratados Internacionales; a la Jurisprudencia; a los Usos y Costumbres; a la *opinio iuris*, o puntos de vista de los autores de reconocida autoridad que conforman la Doctrina;[244] y a los Principios Generales del Derecho.

A. La Constitución.- En la Constitución Mexicana se contemplan los derechos humanos y libertades que tienen los individuos y la protección de que gozan frente al Estado; por lo que se refiere a tema que nos ocupa, es en el artículo 123 Constitucional en el

[242] *Ibídem* (infra)
[243] *Ibídem*, p. 69.
[244] GARCÍA LEOS, Héctor Raúl, *op. cit.,* p. 12.

que se han incorporado derechos sociales que regulan garantías mínimas aseguradas a los trabajadores frente a sus patrones o empleadores, y es la base y fundamento de toda la legislación laboral.[245]

B. Las Leyes Secundarias.- Las leyes son la principal fuente del Derecho laboral, y la directa expresión de la intervención del Estado en esta materia. En los Estados con estructura federal como el de México, toda esta materia es por disposición constitucional de competencia del gobierno federal dejando en algunas matarías la impartición de la justicia laboral a las entidades federativas.[246]

C. Los Códigos Laborales.- Por lo que se refiere a la legislación laboral, en nuestro país se separó la legislación laboral de la civil, para lo cual se elaboró un cuerpo de leyes especializado en materia, o código de derecho laboral que se conoce como la Ley Federal de Trabajo, que abarca tanto el aspecto sustantivo como el adjetivo de esta rama de derecho.[247]

D. Las Leyes Especiales.- Existen además leyes que por naturaleza se añaden o complementan a la legislación laboral en temas particulares y específicos, como sería el caso de la legislación en materia de seguridad social y los reglamentos y otras disposiciones que de ella derivan y mismas que a continuación se listan: Ley del Seguro Social, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, y los Reglamentos.[248]

E. Los Tratados Internacionales.- Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios, derechos mínimos que los Estados firmantes se obligan a respetar.[249] La principal fuente de tratados multilaterales es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que aprueba Convenios y Recomendaciones sobre todos los temas de derecho laboral individual y colectivo.

---

[245] *Ídem*
[246] *Ibídem*, p. 25.
[247] *Ídem*
[248] *Ibídem*, pp. 25 a 27.
[249] *Ibídem*, p.20.

Según los distintos regímenes jurídicos, los tratados pueden ser directamente aplicables en el derecho interno, o puede requerirse para ello su incorporación en la legislación nacional. En este sentido se pronuncia el artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo: Artículo 6. *Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de su vigencia.*[250]

El artículo de la Constitución antes referido establece textualmente: Art. 133.- *Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.*[251]

F. La Jurisprudencia Laboral.- La Jurisprudencia se origina en las decisiones de los jueces sobre los casos sometidos a su juzgamiento. Entre las principales razones por las que la jurisprudencia es importante en el ámbito laboral se encuentran las siguientes:

- Establece precedentes: La jurisprudencia laboral establece precedentes para casos similares en el futuro, lo que ayuda a las partes involucradas a conocer las posibles soluciones para un caso específico.

- Aclara la interpretación de la ley: La jurisprudencia laboral aclara la interpretación de la ley y cómo esta debe ser aplicada en casos concretos, lo que contribuye a una mayor certeza jurídica.

- Protege los derechos de los trabajadores: La jurisprudencia laboral contribuye a proteger los derechos de los trabajadores y garantizar que las empresas cumplan con sus obligaciones legales en cuanto a salarios, horas de trabajo, condiciones laborales, entre otros. Además, garantiza una mejor defensa de los mismos.

[250] *Ídem*
[251] *Ibídem,* p. 21.

- Evita la disparidad de criterios: La jurisprudencia laboral ayuda a evitar la disparidad de criterios entre diferentes tribunales y jueces en relación con la aplicación de la ley laboral, lo que contribuye a una mayor seguridad jurídica.[252]

G. Los Usos y Costumbres.- La costumbre laboral puede ser definida como *"aquél acto realizado de forma repetida y constante por los sujetos del Derecho del Trabajo, con la convicción de su obligatoriedad, siendo aceptada por el Estado y demás entes capaces de establecer normas escritas".* [253]

El uso, conforme a la fuente bibliográfica consultada, comporta un elemento objetivo; un hábito seguido y practicado durante largo tiempo en la profesión y la región y, por otra parte, un elemento subjetivo (*opinio necessitatis:* la creencia,- convicción-, de que ese hábito es imperativo). El uso por su modo de obrar colectivo, cita la misma fuente, constituye un elemento de la costumbre en su fase embrionaria. Aunque no debe confundirse el uso con la costumbre. En el uso la repetición constante de una práctica es el elemento material, extrínseco, aparente; pero éste por sí solo no basta: hay actos que se repiten continuamente y sin embargo no llegan a constituir costumbre en sentido jurídico. Para que surja la costumbre jurídica, es necesario que la repetición constante sea avalada por la persuasión de que la reiteración misma es absolutamente obligatoria, esto es, que los demás pueden exigirla y no depende, por tanto, del mero arbitro subjetivo. Este elemento psicológico es lo que los romanos llamaron *opinio iuris necessitatis*.[254] Concluye la fuente en cita.

[252] Resumen extraído de las sesiones impartidas por José Antonio Buendía (Magistrado de lo Social) dentro del *Programa Executive Contratación Laboral*. Trayectoria de la Relación Labora**l**. Universidad de Alicante. Consultado: el 2 de mayo de 2024 de:
https://www.unniun.com/control-de-convencionalidad-e-importancia-de-la-jurisprudencia-dentro-del-ambito-laboral/#:~:text=Protege%20los%20derechos%20de%20los,mejor%20defensa%20de%20los%20mismos.

[253] La Costumbre como fuente del Derecho Laboral. Consultado: 10 de febrero de 2023 de:
https://www.cuestioneslaborales.es/la-costumbre-como-fuente-del-derecho-laboral/#costumbre

[254] El Derecho del Trabajo. "*Fuentes Generales del Derecho del Trabajo"*. México, p. 81. Consultado: 10 de febrero de 2023 de:
https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1565/8.pdf

H. La Doctrina Laboral.- La doctrina es el conjunto de estudios técnicos o científicos en torno del Derecho que determina el alcance, interpretación o aplicación de las normas jurídicas, constituyendo de esta manera una excelente fuente de inspiración.[255]

La doctrina en el derecho mexicano se define como el conjunto de estudios que los juristas fundamentan científicamente con el fin de dejar claras ciertas situaciones o circunstancias jurídicas controversiales.[256]

La doctrina, en este caso la laboral, está conformada por ciertas pautas para la interpretación jurídica de leyes. Esta interpretación, se expone, es emitida por figuras autorizadas para tales fines como lo son los juristas. En estos pesa su autoridad formal frente a la ley. Por esta razón, son los indicados desde su experiencia y desde su formación académica y pública para hacer observaciones y sugerencias sobre las condiciones en las que se ejecuta o se dirime la ley.[257]

Cabe destacar que por su naturaleza la doctrina no tiene el carácter vinculante. Se trata de un contenido auxiliar para resolver problemas en materia legal o jurídica.[258] Más no podemos negar que cada vez es más común ver resoluciones sustentadas en los análisis de los estudiosos del derecho, en este caso el laboral.

En México también se le conoce a la doctrina jurídica como "ciencia del derecho" o "dogmática jurídica". Una particularidad de la doctrina jurídica es que sus interpretaciones nunca invalidan o le restan validez a la ley, lo que supone que siempre deben estar sujetas a una comprensión de la misma para disponer de su aplicación.[259]

2.2.2. Principios Generales del Derecho Laboral

Si bien varias legislaciones y tratadistas consideran que los principios generales del Derecho se integran por los postulados más generalmente y universalmente aceptados como resultado de su positivación, en el caso de México estos principios generales del

[255] CAVAZOS FLORES, Baltasar*: "Las 500 preguntas sobre temas laborales".* 3ª. ed., 10ª. reimpresión. Ed. Trillas. México, 2005, p. 41.
[256] Doctrina. ConceptosJurídicos.com, España, 2018. Consultado: 15 de febrero de 2023 de: https://www.conceptosjuridicos.com/mx/doctrina/
[257] *Ídem*
[258] *Ídem*
[259] *Ídem*

Derecho adquieren un carácter social y así se identifican como una fuente más del Derecho del Trabajo a los Principios Generales de Justicia Social que deriven del artículo 123 Constitucional.

Así lo establece el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo en vigor: "*A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad."*

Estos estos principios básicos podemos identificar a los siguientes con carácter enunciativo, no limitativo:

PRINCIPIO TUTELAR.- García Leos destaca que es este principio tutelar el más importante del Derecho del Trabajo y el que lo diferencia del Derecho común. Parte del reconocimiento de una desigualdad de principio, entre patrones y trabajadores, por lo que el Derecho laboral está orientado a proteger a la parte débil de la relación de trabajo a diferencia del principio de igualdad jurídica entre las partes que rige el Derecho común.[260]

El principio tutelar, refiere el autor, se puede sintetizar en las siguientes tres reglas:

a) Cuando existe concurrencia de normas: debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.

b) La de la condición más beneficiosa: una nueva norma no pueda mejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.

c) *In dubio pro operario*: ante la duda entre las interpretaciones que pueda tener una norma, se debe aplicar la que más favorezca al trabajador.[261]

[260] GARCÍA LEOS, Héctor Raúl, *op. cit.,* p. 29.
[261] *Ídem*

PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS.- El trabajador no tiene jurídicamente la posibilidad de privarse voluntariamente de los derechos y garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por un beneficio propio. Lo que sea renunciado en contra de los derechos que otorga la ley del trabajado, está viciado de nulidad absoluta. Así un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por la ley; si la jornada de trabajo diaria máxima de es de 8 horas, un trabajador no puede pedirle a su patrón o empleador que le deje trabajar durante 10 a 12 horas, sin el correspondiente pago de su tiempo extra, lo anterior en términos amplios queda establecido en el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo.[262]

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.- Por virtud de este principio se entiende que la relación laboral debe continuar vigente y en sus términos por todo el tiempo que subsistan las condiciones que le dieron origen. Le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser ésta la principal o única fuente de ingresos del trabajador.[263]

PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.- No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.[264]

PRINCIPIO DE TRABAJO DIGNO O DECENTE Y NO DISCRIMINACION.- Estos principios que tienen su origen remoto en la Doctrina Social de la Iglesia y en la constitución de la OIT, traen aparejada la obligación por parte del patrón o empleador, de respetar la dignidad que como ser humano corresponde al trabajador, y además no practicar actos o conductas discriminatorias en contra de sus trabajadores, la consagra Ley Federal del Trabajo en su artículo 2o., la parte respectiva, en los siguientes términos.[265]

[262] *Ibídem*, p. 30.
[263] *Ibídem*, p. 31.
[264] *Ibídem*, p. 34.
[265] *Ídem*

PRINCIPIO DE IGUALDAD SUSTANTIVA.- El artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo en su último párrafo consagra el principio de igualdad entre hombres y mujeres al efecto, que en su parte final establece:

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.[266]

La igualdad sustantiva es aquélla que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres por medio de la cual se menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral.[267]

La igualdad sustantiva o igualdad de género como bien sabemos supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando únicamente las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Sobre el tema es importante señalar que el "movimiento de la mujer" o de "liberación de la mujer" hace referencia un periodo de actividad feminista que comienza a principios de los años 1960 y ha tenido su mayor impulso en el presente siglo. Aunque sus antecedentes históricos en justicia podemos ubicarlos en la francesa Olympe de Gouges, autora de la Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana escrita en 1791 en el marco de la Revolución Francesa, y cuya postura de cuestionamiento y pensamiento de avanzada la llevaron a ser injustamente acusada de traición y ejecutada por la guillotina en 1793. Una lucha que pudo visualizarse hasta los inicios del siglo XX, como resultado de varios hechos de impacto mundial.

El 8 de marzo de 1908, 129 mujeres murieron en un incendio en una fábrica de algodón en Nueva York, EE. UU., después de que se declararan en huelga en su lugar de trabajo. El motivo fue la búsqueda de una reducción de la jornada laboral a 10 horas, salarios iguales a los que recibían los hombres que realizaban las mismas actividades

[266] Ley Federal del Trabajo, *op. cit.,* p. 12.
[267] GARCÍA LEOS, Héctor Raúl, *op. cit.,* p. 44.

y las malas condiciones laborales que padecían. El dueño de la fábrica ordenó cerrar las puertas del edificio para que las mujeres se rindieran y abandonaran el lugar. Sin embargo, el resultado fue la muerte de las trabajadoras dentro de la fábrica.

En 1910 en la Conferencia Internacional de la Mujer Trabajadora en Copenhague, Dinamarca se aprueba celebrar el Día Internacional de la Mujer, lo que ocurrió el 19 de marzo de 1911. Además de demandar el derecho al voto y de ocupar cargos públicos, y exigir el derecho al trabajo de la mujer, a la formación profesional y a la no discriminación laboral.

En febrero de 1918, después de una ardua lucha enfrentando las mujeres sufragistas la represión y hasta la muerte, se aprobó la ley que concedía el sufragio a las mujeres mayores de 30 años. El 10 de enero de 1923, les he concedido el derecho al voto a las mujeres de San Luis Potosí por el entonces Gobernador del Estado Rafael Nieto Compeán.

En 1975 se celebra el Año Internacional de la Mujer, siendo la Ciudad de México sede de la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, en la que se aprobaron nuevas políticas públicas y de visualización de la mujer. Una lucha que generacionalmente seguirá vigente.

El feminismo ha llevado a importantes cambios en la sociedad, incluyendo el sufragio femenino, el empleo igualitario, el derecho de pedir el divorcio, el derecho de las mujeres de controlar sus propios cuerpos y decisiones médicas, como el muy controvertido tema de la interrupción voluntaria del embarazo, entre otros.[268]

En las luchas feministas, el concepto de “género” es primordial, ya que en la teoría feminista se define el género, esto es, lo masculino y lo femenino, no como una realidad natural, consustancial al ser humano, si no como una construcción cultural resultado de encontrarnos inmersos en un conjunto de valores socialmente construidos que dan lugar a la concepción de los estereotipos de “lo femenino” y de “lo masculino”.

Las características meramente biológicas que determinan el sexo, a través de una evolución social, han sido revestidas de un conjunto de comportamientos, actitudes

[268] *Ibídem,* p. 44.

percepciones, pensamientos, teoría, creencias, mitos, etcétera, que la humanidad ha impuesto a la mujer, ligando a las características biológicas sexuales una imagen concreta de lo que "debe" ser, creando la relación entre sexo macho/hembra y con ello el género, que socialmente marca las diferencias, por lo que, si bien es cierto que las diferencias biológicas son deterministas, existe un proceso mucho más determinante de aculturación en la sociedad que es el que realmente marca el género.

Terminar de una vez por todas con la con la creencia de que la biología determina la condición femenina o masculina, y que a su vez esto determina su naturaleza social, es uno de los principales objetivos de la teoría de género.

El reconocimiento de la igualdad sustantiva es sin lugar a duda un importante avance en la legislación laboral.[269]

2.3. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El 11 de abril de 1919, con el Tratado de Versalles, que puso fin a la Primera Guerra Mundial, el derecho del trabajo adquiere el respaldo internacional, plasmado en la creación de la Organización Internacional del Trabajo, la OIT.

Un organismo que nace como parte de los esfuerzos que la comunidad internacional consideró necesarios para la construcción de una paz duradera y verdadera.[270] Detrás estaba una visión humanista de las relaciones laborales, en donde la comunidad internacional, o por lo menos buena parte de ella, desde inicios del siglo XX, expresa o implícitamente hacía suyo el principio de que las relaciones de producción debían de construirse teniendo de base el respeto de los derechos humanos en el trabajo, refiere Reynoso Castillo.[271]

El mismo autor expone que el Estado mexicano es miembro de la OIT desde 1931 y ha ratificado un gran número de convenios que tratan los más variados temas

[269] *Ibídem*, p. 45.
[270] *REYNOSO CASTILLO CARLOS "Los Derechos Humanos Laborales", 1°ed, Ed. Tirant lo Blanch. Universidad Metropolitana, México, 2015*, p. 63.
[271] *Ídem*

laborales.[272] Extendiendo de manera notable en los últimos 25 años su tutela y protección hacia los menores y mujeres trabajadoras.

Ante el antecedente en primer lugar de la Revolución Mexicana (1910-1917), que dio la pauta para la primer Constitución Social del Mundo, en cuyo artículo 123 se Constitucionalizaron los Derechos laborales y sociales de la clase trabajadora; a la que le siguió la Revolución Rusa (1917-1923), también de carácter social y reivindicadora de los trabajadores. Surge la OIT como un organismo que desde su nacimiento planteó la necesidad de contar con un régimen humano de trabajo como condición para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y afirma Reynoso Castillo que desde entonces la OIT ha jugado un papel del gran relevancia, no sólo en la evolución y consolidación del Derecho del Trabajo en regiones como la latinoamericana, sino también en la construcción de un marco jurídico internacional que como propuesta de derechos básicos y mínimos a respetar en el mundo del trabajo, han orientado las políticas laborales en muchos países.[273]

Bajo este panorama, destaca el papel que ha desempeñado la Organización internacional del Trabajo (OIT), como un organismo pionero en la realización de los derechos humanos laborales, y reconocida por haber antecedido por casi 30 años a la Declaración Universal de los Derechos Humanos en diciembre de 1948. Y reconocido por la Organización de Naciones Unidas (ONU), como un organismo especializado en garantizar el pleno respeto y observancia de los derechos humanos laborales.

La productividad de la OIT a sus pocos más de 100 años es impresionante. Cita Héctor García Leos que entre 1919 y 1921 la OIT sancionó dieciséis convenios internacionales del trabajo y dieciocho recomendaciones, y en 1926 se introdujo un mecanismo de control, aún vigente, por el cual cada país debe presentar anualmente una memoria informando sobre el estado de aplicación de las normas internacionales. Con el fin de examinar esas memorias, se creó también la Comisión de Expertos, integrada por juristas independientes, que cada año presenta su informe a la Conferencia.[274]

[272] *Ibídem*, p. 65
[273] *Ibídem*, p. 67.
[274] GARCÍA LEOS, Héctor Raúl, *op. cit.,* p. 8.

En 1944, refiere el mismo autor, cuando aún la Segunda Guerra Mundial no había terminado, la Conferencia Internacional del Trabajo en Filadelfia aprobó la Declaración Filadelfia, que se integró como anexo a la Carta de Constitución de la OIT, fijando los principios, fines y objetivos de la OIT.

Frente al proceso de globalización y deterioro de los derechos laborales en todo el mundo, cita el autor, la OIT ha señalado la necesidad de dar prioridad al cumplimiento de las Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, garantizados por los convenios fundamentales que a continuación se listan:

- Libertad sindical.
- Negociación colectiva.
- Abolición del trabajo forzado.
- Abolición del trabajo infantil.
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Los conceptos de empleo digno.
- Democratización de la globalización.[275]
- Erradicación del mobbing, la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual.

Señala Belmont Lugo que al cabo de casi 100 años de existencia, actualmente las normas de la OIT alcanzan un total de 206 recomendaciones, 190 convenios y 6 protocolos, instrumentos adyacentes que actualizan algún convenio, así como diversas declaraciones. Por lo que esta amplia expresión jurídica laboral sitúa a la actividad legislativa de la OIT como una de las más importantes fuentes del derecho del trabajo, abordando tópicos laborales con un grado sobresaliente de especialización, sin dejar de lado las temáticas más elementales, relacionadas con la protección de la niñez y la mujer, y la promoción de la igualdad y la no discriminación, los cuales son puntos de encuentro con los derechos humanos. Así, puede señalarse que dichos estándares normativos, expresados en instrumentos declarativos, en instrumentos vinculantes y en otra clase de resoluciones, como pueden ser algunas

[275] *Ibídem,* p. 29.

sentencias o informes, surgieron, al igual que los derechos humanos, con una vocación universal de unificar los objetos de su protección.[276]

2.4. Trabajo Digno

La OIT define el trabajo decente como *"un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, nivel que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier tipo, ni el que se lleva sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo*".[277]

Para la laboralista Rogelia Gómez Vargas, se entiende por el trabajo digno o decente aquél en el que se representa plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.[278]

Por su parte la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos hace referencia al trabajo digno en el artículo 123 ya que indica que *"…toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil…".*[279]

Con la finalidad de armonizar la legislación nacional a las normas internacionales de trabajo, como ha quedado precisado en líneas precedentes, a finales del año dos mil

---

[276] BELMONT LUGO, José Luis, *op. cit.,* p. 30.
[277] GARCÍA HINOJOS, Segundo*: "El futuro del trabajo ante los avances tecnológicos, las plataformas digitales y la inteligencia artificial",* capítulo de libro: "*Los grandes cambios del derecho del trabajo en México",* Coordinadores María del Rosario Jiménez y Alfonso Pardío Vargas. Ed. Tirant lo Blanch, 1ª. ed., México, 2022, pp. 271 y 272.
[278] GÓMEZ VARGAS, Rogelia: *"El Derecho Humano al Trabajo Digno o Decente",* Obra Colectiva: "*Los Derechos Fundamentales Laborales"*, Coordinadores: Carlos Ferran Martínez Carrillo, Heberardo González Garza, Alix Airam Trimmer Espinosa. 1ª. ed., Ed. Tirant lo Blanch, México, 2022, p. 63.
[279] *Ídem*

doce se conceptualiza y define al trabajo digno o decente en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo,[280] de la siguiente manera:

> *Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.*
>
> *Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.*
>
> *El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.*
>
> *Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.*

De esta disposición se desprende que el trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al empleador. Una igualdad sustantiva que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus Derechos Humanos y las libertades fundamentales y sociales en el ámbito laboral. Y que comprende el

[280] NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 8ª. ed., Gallardo Ediciones. México, 2023, pp. 11 y 12.

acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

En este mismo sentido la Organización Internacional del Trabajo declara que el trabajo decente es la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, seguridad en lugar de trabajo y la protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que expresen sus opiniones se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de opiniones y trato para mujeres y hombres.[281]

Por su parte García Leos afirma que el trabajo digno o decente es aquel que respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, y en el cual no existe discriminación. Por el cual se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador, se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos y se cuenta con condiciones de seguridad e higiene para prevenir los riesgos de trabajo. La dignidad o cualidad de digno, deriva del adjetivo latino *dignus*, y se traduce por "valioso", hace referencia al valor inherente del ser humano en cuanto ser racional, dotado de libertad y poder creador, ya que la persona humana puede modelar y mejorar su vida mediante la toma de decisiones en el ejercicio de su libre albedrío, explica el mismo autor.[282]

En el campo de la filosofía, área del saber humano a la que necesariamente nos conduce este vocablo, la dignidad se explica en buena medida por la autonomía propia del ser humano, por su libre albedrío, pues solo el que sabe y puede gobernarse a sí mismo, según un principio racional, resulta "señor de sus acciones" y en consecuencia, al menos parcialmente, un sujeto libre, expresa García Leos. Al regular su comportamiento según normas propias, según el significado etimológico de la voz griega *auto:* uno mismo*, nomo:* norma, ya no es mero súbdito, ya no ésta bajo el dictado de otro, sino que es un ciudadano, con el significado que a este concepto se le dio en el Derecho Romano, esto es, una persona con una posición social privilegiada en relación con las leyes, que le otorgaba un estatus social, que le permitía la propiedad y el acceso a las posiciones gobierno, que se otorgaba solo a ciertos

[281] GÓMEZ VARGAS, Rogelia, *op. cit.,* p. 63.
[282] GARCÍA LEOS, Héctor Raúl, *op. cit.,* p. 42.

individuos; los hombres libres o ciudadanos, en el sentido de ser habitantes o nacidos en Roma, eran quienes gozaban de los derechos que se atribuían al estatus de ciudadano,[283] el jus Civile de los Patricios, en contraposición al jus Gentium de los primeros tiempos de la antigua Roma.

La dignidad humana en general es un valor y, en el ámbito de acción del trabajo, un derecho inviolable de la persona. El aceptar la dignidad de la persona humana implica que reconoce la transformación de las personas, de simples sujetos del derecho en sujetos creadores.[284] Siguiendo a Immanuel Kant, la persona deja de ser vista como un medio, instrumento generador de riqueza, la plusvalía de Marx, para ser reconocido como un fin existencial.

Cabe aclarar que el uso del término “trabajo digno” y la aplicación de su noción, no es algo que se haya dado en forma natural, y que siempre haya sido aceptado. Este concepto aparece en nuestro país, muy posiblemente por influencia de la Encíclica *Rerum Novarum*, la primera con carácter social de la iglesia y publicada a fines del siglo XIX, y fue enarbolada por la Revolución Mexicana y pragmatizada en la Constitución Federal de 1917, lo que muestra que estos conceptos surgen desde las luchas de clase; por lo que el reconocimiento del trabajo digno debe ser entendido, al menos en nuestro país, como el producto de una lucha, de una verdadera conquista laboral.

El Trabajo decente, en cambio, es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo.[285]

El trabajo permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permita un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo son protección social, ni aquel que excluye el diálogo social.[286]

[283] *Ibídem,* pp. 42 y 43.
[284] *Ídem*
[285] *Ídem*
[286] *Ídem*

De manera muy puntual Héctor Raúl García Leos nos expone que el trabajo es valioso no solo por ser una fuente legítima de bienestar material, sino principalmente por ser una actividad que contribuye al pleno desarrollo del hombre, puesto que lo dignifica y le otorga la posibilidad de utilizar sus facultades y de superarse por el acceso a los valores supremos que a través de éste puede lograr.[287]

El trabajo no debe de verse solo como un medio de subsistencia, continúa, sino que debe de ser visto como un medio de vida, ya que las personas se ocupan de él la mayor parte de su tiempo. Por esta razón, es imprescindible una nueva visión del trabajo que, más que una forma de ganarse la vida, sea el recurso por el cual cada miembro de la sociedad pueda reafirmar su innata dignidad como persona. Solo el trabajo significativo puede considerarse virtuoso, por lo que debe restituírsele el valor que merece, de tal forma que las personas que lo desempeñen lo perciban con interés y entusiasmo. El trabajo desarrollado adecuadamente constituye el principal medio por el que cada hombre nutre y fortalece su espíritu, mientras que un trabajo inadecuadamente desarrollado presenta una forma de vida que es degradante y atenta contra su personalidad.[288]

Si el trabajo no permite el desarrollo de las facultades, de la iniciativa ni del sello personal, resultará una actividad enajenante que provocará indiferencia, desinterés y apatía por parte del trabajador, quien cumplirá con sus tareas solo por obligación sin sentirse ligado a los objetivos de la organización para la cual se desempeña[289], afirma García Leos.

Consecuentemente, reafirma el autor en cita, el trabajo debe ser revalorado como una actividad digna, capaz de proporcionar experiencias enriquecedoras permitiendo a las personas ejercer su autenticidad y alcanzar su desarrollo íntegro. Para ello, es primordial considerar su importancia no radica en el tipo de labor realizada sino en que quien lo ejecuta es una persona.[290]

---

[287] *Ibídem,* p. XI.
[288] *Ídem*
[289] *Ídem*
[290] *Ibídem,* p. XII.

Por otro lado, tenemos que la justicia social es otro de los principios establecidos en la citada norma, que surge como oposición a los derechos individualistas que excluyen sectores sociales marginados. Como sucedió en las condiciones de explotación laboral legitimadas y visibles desde la revolución industrial hasta principios del siglo XX.

La justicia social en el trabajo busca un equilibrio entre los factores que concurren en las relaciones laborales, así como distribuir, dicen algunos tratadistas, los bienes de la producción económica, de modo tal que, los trabajadores participen de este proceso, directa o indirectamente.[291]

El derecho al trabajo digno o decente se reconoce en las normales internacionales de Derechos Humanos como son: La Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA), la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer, la Carta Social Europea, el Protocolo de San Salvador, entre otros.

Gómez Vargas cita que el derecho al trabajo es una aspiración social e individual del trabajador, moralmente válida, dinámica, por alcanzar un nivel de vida adecuado para él y su familia, garantizada por el Estado con acciones de protección y promoción que permitan la dignidad del trabajador y su familia, a través de acciones normativas y políticas-económicas, sociales, y culturales, que como mínimo aseguren el pleno empleo, estabilidad laboral, salario justo y condiciones adecuadas en el trabajo.[292]

El sustento ético de los Derechos Humanos Laborales parte del reconocimiento de la existencia de condiciones humanamente mejores que otras para lograr el propósito incuestionable de generar condiciones de vida digna, lo que se dispone es el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala en su primer párrafo:

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

[291] GÓMEZ VARGAS, Rogelia, *op. cit.,* p. 66.
[292] *Ibídem*, p. 70.

Belmont Lugo expone que el trabajo humano se integra a las condiciones que permiten a cada persona desarrollar sus capacidades y potencialidades. La idea de dignidad en relación con el trabajo ha alcanzado un importante desarrollo vinculado al establecimiento de condiciones mínimas, es decir, justas y equitativas de trabajo y de trato, garantizadas y mediante los derechos en el trabajo, donde tendría lugar la expresión de los derechos humanos. Ello implica la existencia de condiciones materiales y jurídicas en las que cada persona puede desarrollarse. La reunión de condiciones mínimas permitiría a los seres humanos realizar su proyecto de vida o, en otras palabras, alcanzar su pleno desarrollo, y al final, su felicidad.[293]

Esas condiciones mínimas, afirma el autor, estarían representadas por elementos o factores objetivos, así como por condiciones materiales, tales como la seguridad, respeto de la integridad personal, factores económicos, sociales o culturales, lo que equivale al sentido teleológico de los derechos humanos. Dichas condiciones, establecidas en favor de cada trabajadora, trabajador y su familia, constituyen las materias básicas que dieron origen a las normas del trabajo, adquiriendo un alcance universal como lo ha sido el concepto del trabajo decente, al que se equipara con trabajo digno y constituye el fin de las normas laborales.[294]

En los términos de su definición legal, concluye, el trabajo decente o digno se cumple a partir de realizadas las condiciones de igualdad y no discriminación, acceso a la seguridad social, se perciba un salario remunerador, se reciba capacitación para el trabajo y las condiciones de seguridad e higiene en que se labora sean adecuadas. En la actualidad, no se cuenta con un criterio jurisprudencial emitido por el Poder Judicial de la Federación que desentrañe el sentido y alcance de este concepto.[295]

La Constitución de la OIT de 1919, en su preámbulo, reconoce que “si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un

[293] BELMONT LUGO, José Luis, *op. cit.,* p.23.
[294] *Ídem*
[295] *Ibídem*, p. 24.

obstáculo frente a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países…"[296]

En conclusión y siguiendo a la laboralista Gómez Vargas, el derecho al trabajo digno o decente es una aspiración social e individual del trabajador, moralmente válida, dinámica, por alcanzar un nivel de vida adecuado para él y su familia, garantizada por el Estado con acciones de protección y promoción que permitan la dignidad del trabajador y su familia, a través de acciones normativas y políticas-económicas, sociales, y culturales, que como mínimo aseguren el pleno empleo. Estabilidad laboral, salario justo y condiciones adecuadas en el trabajo.[297]

2.5. Trabajo Decente

Belmont Lugo refiere que el trabajo decente es un elemento que forma parte del orden jurídico laboral mexicano y que este concepto fue incorporado a la terminología del derecho del trabajo por la OIT en los años noventa.[298] Específicamente la 87a. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra en junio de 1999, daba cuenta de la introducción de esa noción, con la perspectiva de que todos los sectores autoridades, políticos y empresariales, dirigieran sus esfuerzos en favor de que cada mujer y hombre en el mundo, tuvieran disponibilidad de un trabajo decente.[299]

El trabajo decente se consideró una finalidad primordial de la OIT, con miras a lo cual se promoverían oportunidades para que cada persona pudiera "conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana".[300]

Apunta Belmont Lugo que la promoción del trabajo decente o trabajo productivo, se vincularía con la protección de los derechos de los trabajadores. El concepto del trabajo decente significa contar con trabajo suficiente, a efecto de que cada persona

[296] MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier: *"Cambio Social y Justicia Laboral en México".* 1ª. ed., Ed. Porrúa. México, 2023, p. IX.
[297] *Ibídem*, p. 71.
[298] BELMONT LUGO, José Luis, *op. cit.,* p. 59.
[299] *Ibídem*, p. 56.
[300] *Ibídem*, p. 57.

cuente con acceso a las oportunidades para obtener ingresos; ese concepto se estima favorable al desarrollo económico y social en el que se harían realidad el empleo, los ingresos, la protección social y los derechos de los trabajadores. De esa manera, el concepto del trabajo decente se relaciona a los valores y fines que soportan a tales derechos fundamentales en el trabajo. Visto como un objetivo y como un fin de la OIT, aprecia la convergencia de cuatro objetivos estratégicos:[301]

La promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social.

- La promoción de los derechos fundamentales en el trabajo tiene como presupuesto que "Todos los que trabajan tienen derechos en el trabajo los cuales se materializarían a través de condiciones de trabajo, sin importar dónde se trabaje, si se forma parte del sector formal o no estructurado de la economía, en casa o en asociaciones locales o de carácter voluntario".[302]

- La promoción del empleo se relaciona con la defensa de los derechos en el trabajo. Como parte de la función normativa de la OIT viene aparejado del fomento de las "dotes individuales y de ampliar las oportunidades de encontrar un trabajo productivo y de ganarse la vida decorosamente". Este objetivo de la OIT busca terminar con el desempleo y el subempleo, y la promoción de los derechos en el trabajo, para lo cual la OIT ha considerado indispensable la existencia de condiciones propicias para el desarrollo de empresas. Para la OIT, la existencia de un ambiente favorable al establecimiento de empresas no se limita a la simple creación de empleos. La creación y aumento de puestos de trabajo no es una cuestión cuantitativa, sino cualitativa, que significa la "calidad aceptable" con la que se briden esos empleos; así, se estima "indispensable crear unos sistemas económicos y sociales que garanticen el empleo y la seguridad, a la vez que son capaces de adaptarse a unas circunstancias en rápida evolución, en un mercado mundial muy competitivo".[303]

- El trabajo decente se asocia a la protección social o protección contra situaciones de vulnerabilidad en el trabajo que implica la protección contra sucesos imprevistos que

[301] *Ibídem*, p. 58.
[302] *Ibídem*, p. 58.
[303] *Ibídem* 60 y 61.

hacen que las y los trabajadores se retiren del empleo, independientemente de su causa; la pérdida de los medios de subsistencia, la enfermedad o la vejez.[304]

- Fomentar el diálogo social es un fin en las sociedades democráticas que necesita la participación y el respeto a la libertad de asociación; dicha estrategia resulta importante en la resolución de conflictos, en materia de justicia social y "de aplicación de real de la política". La promoción del diálogo social "es el medio por el que se defienden los derechos y se promueve el empleo y un trabajo seguro, así como una fuente de estabilidad en todos los niveles, desde la empresa hasta la sociedad en general".[305]

En los últimos años, expone Reynoso Castillo, destaca el planteamiento de la OIT sobre la necesidad de avanzar hacia el logro de un "trabajo decente", concepto con el cual esta organización pretende orientar las políticas laborales, así como las reformas legales del mundo, en una dirección que permite que no solo se creen más empleos, sino que estos respeten un mínimo de derechos de los trabajadores.[306]

Refiere este autor que con la finalidad de identificar de manera concreta y directa esos derechos que "encarnarían" la expresión jurídica de las aspiraciones del trabajo decente, la OIT emite en el año 1998 la Declaración de los Derechos Fundamentales, en la cual se plantea el compromiso de los países miembros de la OIT para respetar y promover ciertos derechos como: la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva, la eliminación de las formas del trabajo infantil, así como la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.[307]

El trabajo decente significa que el ser humano (hombre o mujer) cuente con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que generen un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo, y en forma muy especial la protección social para el trabajador y su familia, que se considere mejorar las perspectivas de desarrollo personal e integración en la sociedad. En ese contexto, se establece la prohibición de cualquier tipo de discriminación, ya sea por razón de raza, color, género, preferencia

[304] *Ibídem*, p. 61.
[305] *Ídem*
[306] REYNOSO CASTILLO, Carlos, *op. cit.,* p. 68.
[307] *Ibídem*, p. 69.

sexual, política, entre otras, como lo establece la Constitución Mexicana en el artículo primero en su parte final.

Concluye Belmont Lugo señalando que el trabajo decente es un concepto coherente con los derechos humanos que se enriquece con las ideas de la sustentabilidad o sostenibilidad ambiental, para comprenderse desde esa perspectiva en un nuevo estadio: como trabajo decente y sostenible. No debe dejar de mencionarse que el trabajo decente ha sido objeto central en la elaboración de indicadores, lo cual aporta elementos para la investigación cuantitativa de este importante concepto perteneciente al derecho laboral contemporáneo y a los derechos humanos.[308]

2.6. Seguridad Social y Trabajo Humano

El vínculo entre seguridad social y la observancia de los derechos humanos ha estado presente en el mundo occidental desde el siglo XIX. El Jurista y Político Francés Alexis de Tocqueville, por ejemplo, escribió en 1835 que "las naciones de nuestro tiempo no pueden impedir que los hombres alcancen una condición de igualdad, pero depende de ellos que del principio de igualdad se derive certidumbre o libertad, sabiduría o barbarie, prosperidad o ruina".[309] Sin embargo, afirma el catedrático de la UNAM Dr. Benjamín González Roaro, la institucionalización de preceptos de justicia social, como normas jurídicas de observancia obligatoria para la comunidad internacional, o al menos, como recomendaciones con carácter de fuerza moral no se cristalizó hasta apenas el siglo pasado.[310]

Afirma González Roaro que así como el siglo XVIII legó a la humanidad los valores de libertad e igualdad, los derechos civiles y políticos, le debemos al siglo XX la gestación y concreción de las otras dos grandes ideas político-sociales del mundo civilizado; por un lado, la tolerancia y el respeto al prójimo reconociendo su dignidad, base de los derechos humanos y, por el otro, la equidad y la solidaridad, bases de la seguridad

[308] BELMONT LUGO, José Luis, *op. cit.,* p. 62.
[309] GONZÁLEZ ROARO, Benjamín: *"Seguridad Social y Derechos Humanos".* Obra colectiva: *"Los derechos humanos, económicos, sociales y culturales. Hacia la cultura de bienestar".* Coordinadores Orcí Gándara Luis, Martinez Bullé Goyri, Víctor Manuel, 1ª ed, CNDH. México, 2007, pp. 212 y 213.
[310] *Ibídem*, p. 213.

social. Por lo que ambos conceptos están necesariamente relacionados, pues sin garantizar las mismas condiciones de sobrevivencia a los miembros de una sociedad, desde su nacimiento y formación, hasta las situaciones de enfermedad, incapacidad, desempleo o vejez, no puede haber en esta igualdad, ni existen las condiciones para disfrutar plenamente el ejercicio de los derechos políticos. Tal fue, y no otro, el espíritu de Rousseau cuando en el inicio de su Contrato Social señaló que" el hombre nace libre, pero en todas partes se encuentra entre cadenas".[311]

Sin duda, expone González Roaro, los efectos negativos del industrialismo, la destrucción causada por el largo periodo de guerras y la indefensión de la clase trabajadora frente a los riesgos y carencias sociales influyó en la conciencia de los líderes de las naciones para buscar materializar en sus propios países y a nivel mundial los andamiajes institucionales que protegieran a los ciudadanos tanto de los perjuicios y la discriminación causadas por las ideologías y las diferencias raciales como de la relación asimétrica y de marginación generada por la relación trabajo-capital. Así, el primer ensayo formal en materia de construcción de sistemas de seguridad social de dio bajo el patrocinio del Canciller de Hierro Otto von Bismarck, quien instaura en la Alemania finisecular del XIX un instrumento de protección social que alejaba el temor a la beligerancia del movimiento obrero socialista y arbitraba la lucha de clases.[312]

El 17 de noviembre de 1881, desde el Salón Blanco del Reichtag, Bismarck, pronuncia, en nombre del emperador Guillermo I, un mensaje en el que anuncia "la búsqueda de fórmulas moderadas que permitan mejorar el bienestar de los trabajadores."[313] De esta manera, expone el autor en cita, las primeras políticas de bienestar establecieron por ley tres seguros: de enfermedad, de accidentes de trabajo y de invalidez y vejez, aunque restringidos a la clase obrera, quienes gozaban de esas prestaciones de acuerdo con el monto de sus aportaciones.

Continua explicando González Roaro que siguiendo el ejemplo alemán, Gran Bretaña expidió diversas leyes de protección social para la clase obrera. En 1942 el Economista y Parlamentario Británico William Beveridge revoluciona el sistema de seguridad social

[311] *Ídem*
[312] *Ídem*
[313] *Ibídem,* pp. 213 y 214.

con un nuevo plan en el que, a partir de recursos fiscales, se uniformaban tanto las aportaciones de los asegurados como las prestaciones a las que éstos tenían derecho. Con estas acciones, el régimen de seguridad social británico sentaba las bases para la universalización de la cobertura que garantizara un nivel de subsistencia uniforme para todos sus ciudadanos.[314]

Como se ve, expone González Roaro, los sistemas de seguridad social se edificaron como dispositivos para contribuir a la realización de la justicia social, entendida como mecanismos de igualación de las condiciones de vida y no sólo como lo entendían los liberales clásicos de igualdad de derechos frente a la ley. La seguridad social se asume desde entonces como una obligación moral colectiva de intervenir en favor de los menos favorecidos.[315]

Una acción decisiva hacia la consagración de la seguridad social como derecho humano de observancia universal fue la aparición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo creado en 1919. En su acta constitutiva, el nuevo organismo internacional se fijó como mandato mejorar las condiciones de trabajo mediante "la lucha contra el desempleo […], la protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales […], las pensiones de vejez e invalidez", a la vez que hizo explícito su compromiso con la idea de que todo ser humano "sin distinción de raza, credo o sexo tiene derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades".[316]

La trayectoria de la universalización de la seguridad social tuvo un gran avance al formularse la Declaración de Filadelfia promulgada el 10 de mayo de 1944, la cual reconoce la necesidad de garantizar un ingreso básico y cuidados médicos completos a todos los que lo necesitasen.[317]

En 1952, los países miembros de lo OIT signan lo que quizá sea la declaración más importante en materia de seguridad social en cuanto contiene un conjunto de

[314] *Ibídem*, p. 214.
[315] *Ídem*
[316] *Ibídem*, pp.214 y 215.
[317] *Ibídem*, p. 215.

disposiciones de aplicación práctica organizadas en nueve ramas, expone González Roaro. Tal es el Convenio 102, que determina las normas mínimas de la seguridad social que deben observar los países adherentes: asistencia médica, prestaciones monetarias por enfermedad, prestaciones por desempleo, prestaciones de vejez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones familiares, maternidad, invalidez y muerte.[318]

Un compromiso más en pro de la concreción del derecho a la seguridad social fue asumido por los Estados miembros de la ONU al firmar, en 1966, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Ambientales), mismo que establece la obligatoriedad de las partes de presentar anualmente informes sobre las medidas adoptadas y los avances realizados para asegurar el respeto de dichos ordenamientos en sus territorios.[319]

La mayoría de los países han legislado sobre derechos fundamentales a la salud, el trabajo, a la vivienda y a una vejez digna, pero diversos factores han impedido poner en práctica las disposiciones adoptadas: fundamentalmente destaca el insuficiente desarrollo económico, los limitados recursos fiscales, la tendencia a la reducción de la población económicamente activa y el crecimiento en la expectativa de vida que ha generado un fenómeno de envejecimiento de la población a nivel mundial.[320] Sin embargo, y a pesar de los enormes esfuerzos que el Estado mexicano ha realizado durante más de medio siglo, aún existen cerca de 60 millones de personas que no gozan de los beneficios de la seguridad social.

2.6.1. Conceptualización de la Seguridad Social

Dada la complejidad de las prerrogativas que de ella emanan, resulta muy difícil proponer una definición de Seguridad Social que se acepte por igual Por tal motivo los tratadistas y estudiosos de esta materia aún no terminan de ponerse de acuerdo en definiciones concretas, exponiendo los siguientes conceptos:

[318] *Ibídem*, p. 216.
[319] *Ibídem*, pp. 216 y 217.
[320] *Ibídem*, p. 217.

El jurista mexicano Mario de la Cueva afirmaba que "El derecho de la seguridad social es la humanización del derecho y es también su desmaterialización, pues significa el triunfo de lo humano sobre la economía".[321]

Para el laborista Alberto Briceño Ruíz, la seguridad social es: *"El conjunto de principios, normas y disposiciones que protegen a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudiera sufrir, y permite la evolución humana en los aspectos sicofísico, económico, social y cultural"*.[322]

La Especialista en Derecho Social Dra. Verónica Lidia Martínez, comparte que para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la seguridad social comprende la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para agregar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes de trabajo, maternidad o pérdida del sostén de la familia. Y que bajo el mismo tenor, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), considera a la seguridad social como un derecho que tiene como elemento constitutivo, al garantizar condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, que busca proteger al individuo. No solo de contingencias futuras, que de producirse ocasionarían consecuencias perjudiciales para la persona, sino de aquellas situaciones que se presentarán cuando éste llegue a una edad determinada en la cual se vea imposibilitado física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia necesarios para vivir un nivel de vida adecuado.[323]

La Corte IDH adiciona como elementos integrantes del contenido esencial de la seguridad social a la relación que existe de este derecho con otros derechos fundamentales y al acceso a recursos judiciales efectivos de producirse su transgresión.[324]

---

[321] MELÉNDEZ GEORGE, León Magno: *"Introducción al derecho de la seguridad social".* Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 1ª. ed., México, 2004, p. 54.
[322] *Ibídem*, p. 55.
[323] MARTÍNEZ MARTÍNEZ, Verónica Lidia: *"Exigibilidad del Derecho Humano a la Seguridad Social ante las reformas laborales de 2017 y 2019".* Obra Colectiva: *"Los Derechos Fundamentales Laborales"*, Coords. Carlos Ferrán Martínez Carrillo, Heberardo González Garay, et al. 1ª ed, Ed Tirant lo blanch, México, 2022, p 82.
[324] *Ibídem*, p. 84.

Destacando la autora que es preciso que el derecho a la seguridad social se le dote de las garantías adecuadas y efectivas que posibiliten su justiciabilidad con la mayor prontitud posible, pues su contenido esencial, que difiere del derecho al trabajo, no deja lugar a dudas que se trata de un mecanismo que protege al ser humano en casos de necesidad, que lo dota de los medios para subsistir ante el infortunio, la enfermedad o la vejez, pero sobre todo, brinda paz, seguridad y permite la realización digna del ser humano en su entorno individual y colectivo.[325]

La seguridad social es una disciplina dinámica que emana del Derecho Social como una nueva vertiente del orden jurídico y que concibe al ser humano como parte de un grupo social, y no como un sujeto estrictamente jurídico, por lo que comprende las necesidades esenciales de las personas para conservar y mejorar la vida humana. Desde un punto de vista genérico, abarca la prevención y remedio de toda clase de riesgos sociales. Parte de la consideración de que la economía genera el riesgo, creado socialmente, por lo tanto las consecuencias también deben ser socialmente compartidas.[326]

El Maestro Francisco González Díaz Lombardo, citado por el Jurista Luis Rivera Montes de Oca, define, al derecho de la seguridad social como *"una disciplina autónoma del derecho social, en donde se integran los esfuerzos del estado y sus particulares entre sí, nacional e internacionalmente, a fin de organizar sus actuaciones para el logro del mayor bienestar social integral, en un orden de justicia social y dignidad humana"*.[327]

El tratadista Roberto Báez Martínez, escribe: La seguridad social es:

a) Un derecho inalienable del hombre y, por ende no puede haber paz ni progreso mientras la humanidad entera no encuentre la plena seguridad social.

---

[325] *Ibídem*, p. 103.

[326] VERGARA LÓPEZ, Carmen: *"Seguridad Social División Jurisdiccional de la Seguridad Social. España y México".* Suprema Corte de Justicia de la Nación. México, s/año, p. 2. Consultado: 4 de mayo de 2024, de: https://www.supremacorte.gob.mx/sites/default/files/transparencia/documentos/becarios/018carmen-vergara-lopez.pdf

[327]

b) La garantía de que cada ser humano contará con los medios suficientes para satisfacer sus necesidades a un nivel adecuado de su dignidad.

c) El complejo normativo de leyes específicas que rigen para los trabajadores en general, obreros, jornaleros y todo aquel que preste un servicio a otro.[328]

2.6.2 Principios fundamentales y fuentes de la Seguridad Social

Meléndez George identifica dentro de los elementos que integran los principios de la seguridad social, a los siguientes:

A) *Universalidad*: Consiste en la tendencia de amparar a todos los hombres sin distingos frente a las contingencias de la vida.

B) *Unidad*: Exige una armonía legislativa, administrativa y financiera del sistema siendo un instrumento de toda organización social moderna que se diseña y ajusta a las necesidades de la colectividad.

C) *Integralidad:* Se orienta hacia el amparo de todas las contingencias sociales porque es una respuesta organizada y pública frente a las privaciones y desequilibrios económicos y sociales.

D) *Solidaridad:* Porque distribuye las cargas económicas entre el mayor número de personas ya que es un compromiso colectivo que permite compartir los riesgos y los recursos de las personas. Su misión supera la simple lucha contra la pobreza promoviéndose elevar la calidad de vida, fortaleciendo la seguridad personal y generar condiciones de mayor equidad.[329]

Y como principales fuentes del derecho de la seguridad social, el mismo autor identifica las siguientes:

I. La Constitución de un Estado. Dentro de la jerarquía normativa, se encuentra en la cúspide del ordenamiento jurídico. Las normas constitucionales como fuentes de derecho de la seguridad social, adquieren trascendental importancia al iniciarse el proceso conocido con el nombre de constitucionalismo social. México tuvo el privilegio

[328] MELÉNDEZ GEORGE, León Magno, *op. cit.,* p. 55
[329] *Ibídem*, pp. 52 y 53.

de promulgar en 1917, la primera Constitución social, estando a los términos del artículo 123 constitucional, como consecuencia de la revolución agrarista de 1910, anticipándose a la Constitución alemana de Weimar de 1919, y a la de España de 1931.[330]

II. El Derecho del Trabajo. Como consecuencia de la misma naturaleza del trabajo se crea la seguridad social, y ambos buscan la justicia social.

III. *Los contratos ley y colectivos de trabajo.* Este tipo de convenios celebrados entre los trabajadores y patrones, establecen acuerdos para regular todos los aspectos de la relación laboral: salarios, jornada, descansos, vacaciones, etc.

IV. Tratados internacionales en materia de seguridad social. La seguridad social ésta claramente definida en los Convenios de la OIT y en los instrumentos de la ONU como un derecho fundamental a salvaguardar. Convenciones que además de vinculantes, desempeñan un papel importante para los juzgadores y abogados que deben observarlos y hacerlos valer.

V. La jurisprudencia sobre seguridad social. La Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Federales es de trascendental importancia al establecer precedentes, aclarar la interpretación de la ley, proteger los derechos de trabajadores y empleadores, y evitar la disparidad de criterios.[331]

2.6.3. El desarrollo histórico social de la Seguridad Social

Para el Jurista Luis Rivera Montes de Oca, la historia de la seguridad social tiene su origen en la legitimación de la esclavitud en las culturas de la edad antigua, aunque lamentablemente aún visible hasta nuestros días más ya como delito. Después del esclavismo podemos ver en la época feudal cómo en este tipo de organización se

[330] NUGENT, Ricardo*: "La Seguridad Social: Su Historia y sus fuentes".* Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México, 1997, p. 15 (617). Consultado: 5 de mayo de 2024, de: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/36.pdf
[331] MELÉNDEZ GEORGE, León Magno, *op. cit.,* pp. 50 y 51.

mantuvo la explotación laboral por unos cuantos, los señores feudales, en relación al resto de la comunidad, principalmente los siervos.[332]

En la era industrial, expone Rivera Montes de Oca, donde no hubo esclavismo, permaneció en la conciencia del hombre el derecho de grupos minoritarios a ser dueños de las nacientes empresas, con la consecuente explotación de los obreros y, posteriormente, con los movimientos violentos de los trabajadores a través de los cuales se inicia la reivindicación de derechos de los trabajadores frente a grupos minoritarios favorecidos que tienen de su lado todos los derechos, no sólo sobre los bienes materiales sino sobre las vidas de otras personas.[333]

Al producirse la primera revolución industrial, refiere Ricardo Nugent, el trabajador se encontraba en el más absoluto desamparo, frente a los riesgos y contingencias sociales, jornadas de trabajo extenuantes, salarios miserables que tenían que aceptar para no morirse de hambre, la coalición profesional figuraba en el catálogo de los delitos. La huelga estaba igualmente proscrita. Además, los empleadores no se consideraban obligados a solventar los gastos de enfermedad, accidentes de trabajo, etcétera, por considerar que tales egresos aumentaban los costos de producción. Por consiguiente, los obreros ubicados en tan lamentable situación, teóricamente debían atender con sus magros salarios los riesgos y contingencias sociales, aunque para ello tuvieran que enviar a la fábrica, sus mujeres y a sus hijos menores desde su más tierna infancia. Obviamente, el conjunto de estos aportes resultaba insuficiente para cubrir esos requerimientos. Fue así como, progresivamente, surgieron los sistemas iniciales de protección, como el ahorro privado, la mutualidad, el seguro privado, la responsabilidad civil y la asistencia pública.[334]

Expone el mismo autor, que correspondió a Alemania iniciar la segunda etapa de la evolución histórica de la seguridad social. Fue obra de Bismark, quien presentó al Parlamento un proyecto de seguro obligatorio contra accidentes y enfermedades, que

---

[332] RIVERA MONTES DE OCA, Luis*: "Un repaso histórico del derecho social en México".* Obra colectiva: "*Reforma Laboral, Derecho del Trabajo y Justicia Social en México*", Coordinador: Marco Antonio Garfias Aguilar. 1ª ed, Ed. Secretaria de Gobernación. México, 2013, p. 47.
[333] *Ibídem*, p. 47.
[334] NUGENT, Ricardo, *op. cit.,* p. 4 (606).

alcanzó consagración legislativa el 15 de julio de 1883, para proteger a los trabajadores de la industria en forma obligatoria, contra el riesgo de enfermedad y la contingencia de la maternidad; con prestaciones por un máximo de trece semanas, mediante el pago de cotizaciones abonadas en la proporción de dos terceras partes por los trabajadores y una tercera por los empresarios. Este sistema se hizo extensivo a los trabajadores de la agricultura y de los transportes por las leyes de 5 de mayo de 1886 y de 10 de abril de 1892, respectivamente.[335]

La expresión ‘‘Seguridad Social’’ apareció en el mundo occidental a partir de la *Social Security Act* de 14 de agosto de 1936, promulgada por el presidente Franklin D. Roosevelt, con la finalidad de hacer frente a la crisis económica que asolaba el país, erradicar la miseria y evitar las convulsiones sociales que podrían producirse, expresa Nugent. Para tal efecto, se dieron medidas contra la desocupación, por medio de subsidios a los desempleados; de asistencia, en favor de las personas económicamente débiles, con preferencia a las viudas, indigentes y ancianos; seguros de invalidez, vejez, muerte y desempleo, para todos los trabajadores por cuenta ajena. Esta Ley fue la primera que consideró a la seguridad social como sistema de concepción integral, utilizando todas las instituciones destinadas a lograr ese propósito.[336]

Termino que con el contenido señalado, quedó sancionada con alcance mundial en la Carta del Atlántico de 14 de agosto de 1941 y en la Declaración de Washington de 1942, en las cuales se proclamaba que ‘‘Todas las naciones tienen el deber de colaborar en el campo económico social, a fin de garantizar a sus ciudadanos las mejores condiciones de trabajo, de progreso económico y de seguridad social’’.[337]

No menos importante en orden a la evolución de la seguridad social fue la Declaración de Filadelfia, aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo en la reunión de 10 de mayo de 1944, que convocó a los Estados miembros, para adecuar los planes y programas de la organización a las nuevas exigencias sociales que se habían

[335] *Ibídem*, p. 9 (611).
[336] *Ibídem*, p. 10 (612).
[337] *Ibídem*, p. 11 (613).

producido en el mundo, y a señalar los principios informadores de la acción política de sus integrantes. En la declaración se proclama que es obligación suprema de la Organización Internacional de Trabajo crear programas que permitan lograr la plenitud de empleo y la elevación de los niveles de vida; asegurar un salario mínimo para todos los que trabajen y necesiten de tal protección; la extensión de medidas de seguridad social, inclusive la asistencia médica completa; la protección de la infancia y de la maternidad, y un nivel adecuado de alimentación, de vivienda y de medios de recreación y cultura.[338]

La Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la que se proclama el derecho a la seguridad social, concretamente en su artículo 22: *Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.* Este numeral concuerda con el artículo 25 de la misma Declaración en cuanto proclama que: *Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado, que le asegure así como a su familia, la salud y el bienestar y, en especial, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo, derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de los medios de subsistencia, por circunstancias independientes de su voluntad, añadiendo que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados de asistencia especiales. Todos los niños nacidos en matrimonio o fuera de él, tienen derecho a igual protección social.*[339]

Estas mismas prerrogativas aparecerían posteriormente en la Carta Social Europea de 18 de octubre de 1961; en el Pacto Internacional de Derechos Económicos,

[338] *Ibídem,* p. 13 (615).
[339] *Ibídem,* pp. 13 y 14 (615 y 616).

Sociales y Culturales de las Naciones Unidas de 16 de noviembre de 1966; y en la Convención Americana de Derechos Humanos de 22 de noviembre de 1969.[340]

Hoy, los esfuerzos de los gobiernos se orientan a lograr una seguridad social integral del hombre, bajo concepciones subjetivas de lo que ésta puede significar para quienes, como decíamos, gobiernan o hacen finalmente las leyes.[341]

Fácil y subjetivamente podemos afirmar que la meta final de la seguridad social, es que el hombre alcance la plenitud de su desarrollo físico, mental, emocional y espiritual al vivir en sociedad. La manifestación concreta del grado de realización de esta meta la vislumbraremos en el derecho positivo, que se concretará en la vida cotidiana de los individuos.[342] Seguridad Social que por su naturaleza y fines se incorporará al Derecho Social reconocido ya en la segunda mitad del siglo XX.

El Maestro Francisco González Díaz Lombardo, que refiere el autor, define, en primer término, al derecho social como "el orden de la sociedad en función de una integración dinámica, teleológicamente dirigida a la obtención del mayor bienestar social de las personas y de los pueblos, mediante la justicia social.[343]

El maestro en cita señala que el derecho social tiene su origen en el siglo XIX y se precisa en el siglo XX como una antítesis de liberal individualismo, en donde se contemplan ahora los derechos de grupo, de la colectividad, porque anteriormente el derecho giraba en torno a la concepción privatista, independientemente de la visa social, sin comprensión de ella; mientras que el fundamento del derecho es ahora una concepción solidaria, integral de la vida d los hombres, basada en un principio de justicia social. Así surge el derecho social en una etapa de la civilización, condicionada por la industria e impulsada por la ciencia moderna y los grandes descubrimientos de nuestro siglo.[344]

[340] *Ibídem*, p. 14 (616).
[341] RIVERA MONTES DE OCA, Luis*: op. cit.,* p. 48.
[342] *Ibídem*, p. 49
[343] *Ibídem* p. 49.
[344] *Ibídem*, p. 49

En México inicialmente identificamos en la Constitución el derecho social como el derecho del trabajo y de la previsión social, pero en la actualidad los límites y la demarcación de los derechos sociales en el contenido de nuestra Carta Magna han permitido una evidente progresividad en su número y ya consagrados en el artículo 123 Constitucional:

· El derecho a un empleo y a un salario.

· El derecho a la protección social en casos de necesidad (jubilación, seguridad social, desempleo, bajas laborales por enfermedad, maternidad o paternidad, accidentes laborales).

· El derecho a la vivienda.

· El derecho a la educación.

· El derecho a la sanidad.

· El derecho a un medio ambiente saludable, al acceso a la cultura y a todos los ámbitos de la vida pública.

· El derecho a la alimentación y a la soberanía alimentaria.[345]

En México el órgano del Gobierno Federal, responsable de implementar y garantizar la seguridad social es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, donde se observa la concepción de seguridad social para y en el trabajo.[346]

En conclusión la seguridad social integral la podemos construir entre todos, a partir de la más recientes reformas laborales, al convencernos del valor real del hombre como tal, reformas que privilegian contundentemente la dignidad humana y ratifican la conciliación como uno de los mejores métodos para tener paz en el reconocimiento recíproco de las partes en sus derechos y obligaciones, pero sobre todo para lograr

[345] *Ibídem*, p. 50.
[346] *Ibídem*, p. 51

una paz duradera basada en la armonía que nace de un diálogo restaurador, siempre al alcance de todos, cuyo límite posible es nuestra propia y libre voluntad.[347]

2.7. La Ética Laboral

El termino ética deriva del griego *éthos* que significa modo de ser un individuo.[348] La colombiana Raquel Céspedes, en su libro *"Compliance. Ética en los negocios",* escribe que la ética considera concepciones de fondo acerca de la vida, del universo, del ser humano y su destino, determina esos principios y valores que orientan a las personas y a las sociedades, aclaran las actitudes humanas que nos hacen en la vida éticos. La moral es parte de la vida cotidiana. Trata de la práctica vital de las personas que se expresa en su estilo de vida determinado por hábitos, costumbres y valores aprendidos en la cultura Cuando se tiene buen carácter, cuando se ha templado, cuando se es una buena persona, un buen ciudadano, se es ético; no se viola la norma, se reconoce la ley como el límite de la acción y se hace sujeto del derecho.[349]

Ética y moral se complementan, aunque una es más universal mientras que la otra que es más temporal. La Ética representa el ideal del deber ser, mientras que la moral obedece a la realidad del ser y del valor personal, más ambas coexisten en nuestra realidad social y desde luego en las relaciones de trabajo.

En este sentido el Derecho es -o debe ser- una prolongación de la moral, un mecanismo para positivizar la ética.[350]

La ética está relacionada con los conceptos de bueno y malo con lo que se debe de hacer o no hacer en las decisiones y acciones.[351] Como afirma Immanuel Kant, somos sujetos de acción moral.

La ética de y para los negocios (centros de trabajo), señala Camacho Solís, tiene que ver con las normas morales, jurídicas y hasta prácticas sociales, de cómo se aplican

[347] *Ibídem*, p. 55.
[348] CAMACHO SOLÍS, Julio Ismael: *"La Negociación y el Conflicto en las Relaciones Laborales".* 1ª ed., Ed Tirant lo blanch. México, 2021, p. 212.
[349] CÉSPEDES SALAZAR, Raquel: *"Compliance. Ética en los negocios".* 1ª ed. Legis Editores. Colombia, 2020, p. 36.
[350] ATIENZA, Manuel: "*Bioética, Derecho y Argumentación*", 2ª. ed., Palestra Editores, Ed. Temis. Perú, 2010, p. 52.
[351] CAMACHO SOLÍS, Julio Ismael, op it p. 211.

en las empresas y como afectan a las personas que trabajan dentro de áreas específicas, y en especial a las que realizan procesos y procedimientos que llamamos negociaciones,[352] sean empresariales, sindicales (colectivas), o individuales.

Por ello la ética tiene la característica de ser única, en el sentido de que son los mismos principios éticos los que rigen en cualquier ámbito de lo humano.[353]

La justicia, el respeto y la honestidad son valores morales, y desde luego éticos, porque nos permiten obrar con nuestra dignidad personal, el principal valor de la persona humana. Los valores no se tocan, son intangibles, y se reflejan en las obras que hacen los hombres, de ahí la importancia de actuar éticamente, más que preocuparnos por comunicar verbalmente los valores. No olvidemos que la mejor forma de predicar los valores no es hacer de ellos un discurso, sino vivirlos y demostrarlos. La ética tiene que ver con nuestra actuación no solo como personas duales sino también como miembros de una colectividad dentro de la sociedad.[354]

Parafraseando a Camacho Solís, de la noción de ética en general se deben destacar los principales valores que se consideran necesario aplicarse en una relación laboral, en el entendido que ésta debe de ser justa y éticamente responsable.[355]

La ética de los negocios, es considerada como una ética aplicada, una especie de ética formulada que no es otra cosa que la puesta en práctica de lo que entendemos como bueno y correcto dentro de la gran diversidad de contratos, acuerdos, transacciones, actividades, ocupaciones, que hoy, con distintos matices, se pueden denominar transacciones negociaciones, acuerdos, pactos o buenas prácticas empresariales.[356]

Las costumbres aceptadas como obligatorias que se entienden como normas también son parte de la esfera de la ética, que estudia el modo de ser involucrada en forma estrecha en prácticamente todas las decisiones de cualquier ámbito de los negocios que se formalicen, sin embargo, cuando se toman decisiones de tipo legal o jurídico

[352] *Ídem*
[353] ATIENZA, Manuel: *"Bioética, Derecho y Argumentación"*, *op. cit.,* p. 66.
[354] *Ibídem*, p. 213.
[355] *Ibídem*, p. 211
[356] *Ídem*

en alguna relación de trabajo o empresarial de negocios, con frecuencia las implicaciones éticas son fácilmente olvidadas.[357]

Cuando se toman decisiones para tratar de cumplir tanto las normas legales como las éticas, no existe conflicto de ninguna clase, pero cuando por cumplir un precepto moral se comete una ilegalidad, por ejemplo la discriminación por preferencias sexuales, o al cometer una acción perfectamente legal, se vulnera un principio moral, ejemplo, la precariedad laboral; entonces se presentan conflictos de orden personal, económico o social que pueden ser de mucha consideración y cuya consecuencia se traduzca en un probable conflicto de intereses.[358]

Por otra parte la ética y la moral no pueden reducirse a la vida privada, éstas deberán ser de índole expansiva que se extiendan a todo el entorno posible; es decir a las relaciones familiares o con amigos[359], o en el ámbito de la vida laboral, de tal manera que no queden excluidas de la vida empresarial y de la vida pública.

La ética debe ser parte de la visión y misión de las empresas. No solo se trata de la acción de emitir códigos de ética o conducta. Lo que se exprese en los principios básicos, reglas de oro, principios de conducta empresarial, debe ser comprendido, asimilado y vivido primero al interior de las empresas, con un genuino compromiso y coherencia por parte de todos los colaboradores, para luego pasar a acciones concretas en las relaciones con clientes, proveedores, la comunidad cercana y en la sociedad que, en los términos de Adela Cortina, permite generar legitimidad para establecerse y permanecer.[360] Por esta razón todo Código de Ética debe de ser visible a través de acciones afirmativas.

Tengamos presente que la ética y la moral de las personas determina la cultura de una organización y por lo tanto la forma en que en ella se actúa y se decide.[361] Valores éticos que en la medida de que sean más realizados generarán la percepción de una buena relación impactando en una mejor imagen empresarial.

---

[357] *Ídem*
[358] *Ibídem*, p. 212.
[359] *Ibídem*, p. 214.
[360] CÉSPEDES SALAZAR, Raquel, *op. cit.,* p. 40.
[361] *Ídem*

Por ello la ética empresarial debe estar presente en la formación de quienes la lideran y quienes gestionan el compliance corporativo, y desde luego de todos aquellos que son parte de la empresa.[362] Un compliance dirigido no solo a la gestión empresarial, sino también a la generación de buenas y justas relaciones y condiciones de trabajo de los empleados.

El compliance, ética de los negocios, es un llamado al cumplimiento; y lo es no solo de la norma, lo es de la ética que es anterior al derecho.[363]

El cumplimiento, también conocido como ética y compliance, se refiere a la implementación de medidas y sistemas para garantizar que una empresa o individuo cumpla con las leyes y regulaciones aplicables. La historia del cumplimiento se remonta a la década de 1970, cuando se produjo un aumento de los escándalos de corrupción en empresas estadounidenses que operaban en el extranjero. Esto llevó a la promulgación de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA), que prohíbe a las empresas y personas estadounidenses pagar sobornos a funcionarios extranjeros con el fin de obtener o retener negocios. La FCPA también establece requisitos de transparencia y responsabilidad financiera para las empresas que cotizan en la bolsa de valores de los Estados Unidos.[364]

En España, el cumplimiento se ha regulado principalmente a través de la Ley Orgánica 5/2010 y la Ley Orgánica 1/2015, que establecen la responsabilidad penal de las personas jurídicas y reforman el Código Penal para incluir disposiciones sobre el cumplimiento. Además, el dictamen de la Fiscalía General del Estado en la Circular 1/2016 ha proporcionado orientación adicional sobre cómo aplicar estas leyes en la práctica.[365] En México la Ley General de Responsabilidades Administrativas (2016), incluye la posibilidad de que las personas morales puedan ser sancionadas por

[362] *Ibídem*, p. 35.
[363] *Ibídem*, p. 35.
[364] DE DAMAS, Manuel: *"Ética y Compliance: Una perspectiva histórica*", Artículo en, Fundación IE y Fundación Elecnor. 2 de febrero de 2023. España, 2023, p.1. Consultado: 20 de mayo de 2024, de: https://www.ie.edu/ie-elecnor-observatory-on-sustainable-compliance-cultures/etica-y-compliance-una-perspectiva-historica/
[365] *Ídem*

cometer faltas administrativas graves, como soborno a funcionarios públicos, tráfico de influencias, colusión, etc.[366]

A lo largo de los años, los programas de cumplimiento, compliance, han evolucionado y se han vuelto cada vez más complejos, ya que las empresas deben cumplir con una amplia gama de regulaciones y leyes a nivel local, nacional e internacional. En la actualidad, los programas de ética y cumplimiento deben ser una parte integral de la cultura empresarial y deben tener como objetivo promover la integridad y la responsabilidad en todas las operaciones de la empresa.[367] Lo que permite identificar a la empresa o empleador por su actuar justo y honesto.

Debemos admitir que hay empresarios y también ciudadanos con un gran desconocimiento de cómo articular y garantizar el cumplimiento ético y legal empresarial. Venimos de prácticas socialmente arraigadas y aceptadas como el nepotismo, el amiguismo, el soborno, entre otras.[368] Y que en cuanto al personal laboralmente subordinado muchas de las veces se manifiesta en situaciones donde se confunde la prepotencia con la exigencia, el comportamiento ético con el exhibicionismo moral, la sinceridad con el sincericidio, la disciplina con el autoritarismo, prácticas absolutamente contrarias a la ética y desde luego a la dignidad de las y los trabajadores.

Para este objetivo del compliance son determinantes las cualidades de dirección, la moralidad, la integridad, la ética, en sentido de actitud humana de disposición moral interna que contagia a todos los que lidera y con quienes trabaja, porque no hay cultura de la empresa y organización sin cultura de la personalidad.[369]

En medio de la turbulencia los directivos, los empresarios y los trabajadores han de elegir entre el éxito, a cualquier costo, o el triunfo que le dicta su conciencia, determinado por estándares y comportamientos éticos, asumiendo en libertad la responsabilidad.[370] Inclinándome por esta segunda opción.

---

[366] CÉSPEDES SALAZAR, Raquel, *op. cit.,* p. 112.
[367] DE DAMAS, Manuel, *op. cit.,* p. 1.
[368] CÉSPEDES SALAZAR, Raquel, *op. cit.,* p. 35.
[369] *Ibídem*, p. 36.
[370] *Ibídem*, p. 37.

Sobre este llamado a la ética en las organizaciones se comparte, la importancia de que sea realista, centrada en la persona, y que además facilite el logro de los fines corporativos y el compromiso con la sociedad; pero que sobre todo busque el bien común por sobre los intereses particulares, posibilitando recuperar valores como la confianza, la credibilidad y la solidaridad.[371]

El clamor para el establecimiento de un marco ético en el funcionamiento de las empresas resulta global. Además de los Principios Universales y de Desarrollo Sostenible, la OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, ha planteado exigencias para las empresas multinacionales que implican contar con lineamientos éticos fundamentales muy precisos:

- La exigencia de protección del medio ambiente, de la salud y la seguridad públicas antecede el respeto a la vida, a toda vida, también la de los animales y las plantas.

- La exigencia de evitar toda discriminación en el puesto de trabajo en virtud del género implica la convicción ética de la condición de compañeros de hombre y mujer y la necesidad de la igualdad de derechos.[372]

El código ético, sin duda, forma parte de esta nueva cultura empresarial en donde partimos de la idea que el personal de recursos humanos no tiene capacidad física para que desde su departamento cambie una cultura y es a través de estos ejercicios donde se puede permear en los centros de trabajo un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, obteniendo un segundo beneficio que es el procesal. Permitiendo orientar a las y los trabajadores evitar una discriminación. Es importante destacar la trascendencia de estos códigos, ya que al crearse en toda la extensión de la letra estos documentos permitirán cierto ejercicio de investigación y concientización de las diversas áreas corporativas, porque en esta figura deberán incluirse todos los departamentos de la empresa en donde la aportación de conducta o ética en su

[371] *Ibídem*, p. 41.
[372] *Ibídem*, pp. 41 y 42.

ejercicio laboral las pueden plasmar y, para efectos de igualdad y no discriminación, será una herramienta importante el exhibir la visón, misión y valores de la empresa.[373]

La ética es una práctica individual intransferible, íntima. Es el espacio personal en que no existe castigo, sanción u obligación. Cada cual decide qué es lo que quiere y lo que no quiere, según su propia convicción.[374] Aunque en todo caso es la conciencia moral la que juzgara nuestros actos, y que al rebasar sus límites, generará como respuesta una sensación de culpabilidad o remordimiento personal.

Por ello el carácter original de la dignidad, la manera de ser y también obrar del hombre. La persona humana es el único ser en el mundo que se auto posee en virtud de su condición racional, nos remite a Kant, quien reserva su expresión dignidad para el ser humano, que la propia naturaleza racional cifrada en la dignidad humana la diferencia de todos los demás seres vivos.[375]

El compromiso social empresarial es la responsabilidad que se tiene ante la sociedad para lograr un fin común, afirma Camacho Solís, y prosigue, es hacer algo u obrar con buenas intenciones, pero también que estas se materialicen con las personas quienes se desean ayudar sin esperar una respuesta, atribución, o recompensa por dicho individuo.[376] Y vivir la satisfacción del deber cumplido, así como el agradecimiento sincero.

Compromiso que se suma a la innovadora Responsabilidad Social Empresa (RSE), que consiste en la contribución al desarrollo humano sustentable y sostenible, a través del compromiso y la confianza de la empresa hacia sus empleados y las familias de éstos, por lo tanto, hacia la sociedad en general y hacia la comunidad local, en pos de mejorar el capital social y la calidad de vida de toda la comunidad. La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se define como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y medio ambiental de las empresas. Por lo tanto, la RSE tiene el objetivo de mejorar su situación financiera en equilibrio con la sociedad

[373] GONZÁLEZ GARZA, Heberardo: *"El programa de complience y su utilidad procesal". Obra Colectiva: "Los Derechos Fundamentales Laborales",* Coordinadores: Carlos Ferran Martínez Carrillo, Heberardo González Garza, Alix Airam Trimmer Espinosa. 1ª. ed., Ed. Tirant lo Blanch, México, 2022, pp. 282 y 283.
[374] CAMACHO SOLÍS, Julio Ismael, *op. cit.,* p. 217.
[375] *Ibídem*, p. 214.
[376] *Ibídem*, p. 215.

y medio ambiente. El objetivo principal de la responsabilidad social empresarial es que el impacto positivo que causan estas prácticas en la sociedad se traduzca en una mayor competitividad y sostenibilidad para las empresas. Así, ser responsable socialmente generará automáticamente más productividad, puesto que una mejora en las condiciones para los trabajadores optimizará también su eficacia**.**[377]

El reconocimiento del valor de toda persona por sí misma y por la sociedad a la cual pertenece, dignidad humana, constituye una forma de autoconciencia y de control de la propia personalidad que permite al ser humano comprender la responsabilidad a un respecto de sí mismo y a la sociedad, y a esta última reconocer en la práctica sus derechos y formular exigencia hacia ella.[378]

Como derivaciones de la dignidad personal se pueden destacar: La inviolabilidad, la igualdad, la intimidad y la libertad, pero en cierto modo también la interacción con los demás seres humanos, lo cual determina una esfera de dignidad particular para casa individuo en un marco de convivencia social, coexistencia misma que requiere de reciprocidad y de solidaridad como cualidades éticas.[379]

Indudablemente la dignidad del ser humano es una, dada su valía interna (independiente de la poca o mucha calidad moral de cada persona) al mismo tiempo de ser universal, gracias a que todos y cada uno de los miembros de la especie humana están dotados de razón y libertad.[380] La dignidad que como tema se abordará en el siguiente punto.

2.8. La Dignidad Humana

No es ajeno al Derecho del Trabajo ni a los fines de las relaciones laborales el tema de la dignidad humana, misma que puede definirse como *el conjunto de valores de*

[377] RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SUSTENTABLE: *"Responsabilidad Social Empresarial: que es, definición, beneficios y ejemplos"*. Ed. RSyS, 8 de enero de 2022. México, 2023. Consultado: 30 de mayo de 2024, de:
https://responsabilidadsocial.net/responsabilidad-social-empresarial-rse-que-es-definicion-beneficios-y-ejemplos/
[378] CAMACHO SOLÍS, Julio Ismael, *op. cit.,* p. 218.
[379] *Ibídem*, p. 215.
[380] *Ibídem*, p. 216.

todo ser humano inherentes a su propia existencia, que le hacen merecer ante sí mismo y ante los demás respeto, consideración y solidaridad en lo que se refiere a su integridad, bienestar y libertad.[381] Así dignidad es un término que se aplica al hombre para señalar una peculiar calidad de ser, para sostener que es persona y no solo individuo. Ello implica una exigencia de trato no reductible a la categoría de objeto. Los derechos humanos son, precisamente, los bienes que exige la estructura ontológica de la persona.[382]

La dignidad o cualidad de digno, deriva del adjetivo latino *dignus*, y se traduce por "valioso". Hace referencia al valor inherente del ser humano en cuanto ser racional, dotado de libertad y poder creador, ya que la persona humana puede modelar y mejorar su vida mediante la toma de decisiones en el ejercicio de su libre albedrío.[383]

El muy reconocido laboralista mexicano José Dávalos Morales expuso que el trabajo no es un artículo de comercio. Por lo que considerar al hombre como un medio material de producción, como instrumento para acumular riqueza, es una idea que ataca a su dignidad. De este modo, destaca, encontramos que la cuestión de la dignidad del hombre en el trabajo se funda en la idea que se tenga del hombre: como un principio, como un sujeto creador y como un fin, o como un medio, como un instrumento. Es lógico considerar que el hombre con su inteligencia, con su imaginación, con su conciencia del mundo y de las cosas, es más, es mucho más importante que las herramientas y que las máquinas y éstas han de ser puestas a su servicio, para que el hombre, señor de la creación, pueda realizarse efectivamente. Enfatizando que el trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta.[384]

Ello queda plasmado en nuestra Ley Federal del Trabajo, que en el artículo 3, consagra este mismo principio al establecer en su primer párrafo que "El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y

[381]GARCÍA ROMERO, Horacio. LIMÓN LIMÓN, Luis, *op. cit.,* p. 30.

[382] APARISI MIRALLES, Ángela: *"En torno al principio de la dignidad humana".* Obra Colectiva: *Vida humana y aborto.* V. Montoya Rivero, D. Ortiz (Coords.) Ciencia, Filosofía, Bioética y Derecho. 1ª. ed. Ed. Porrúa, México, 2009, p. 13.

[383] GARCÍA LEOS, Héctor Raúl, *op. cit.,* p. 42.

[384] DÁVALOS MORALES, José: Temática *"Trabajo".* Obra colectiva. Diccionario de Derecho del Trabajo. Coordinador José Manuel Lastra Lastra. Colaboración de José Dávalos Morales, *op. cit.,* p. 275.

dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguran la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familias dependientes".[385]

Este principio de libertad y de dignidad en el 4º. de la LFT en cita, se reitera al disponer que: "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que se le acomode, siendo lícitos".

Prosigue el Dr. Dávalos Morales sosteniendo que la dignidad humana ha de entenderse como el conjunto de atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de serlo; uno de esos atributos consiste en ser esencialmente idéntico a los hombres; de esta suerte, el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que el patrón reclama para sí. No es de dudarse que el empresario y el trabajador tienen posiciones distintas en el proceso de la producción, pero su naturaleza de seres humanos es idéntica, gozan de los mismos atributos.[386] El artículo 132, fracción VI, de la LFT, en aplicación de este principio impone al patrón como obligación la de "Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra".

Por ello puntualiza el autor mencionado que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Destacando que este principio se transforma en el objetivo de más alto rango para todo hombre: lograr un nivel económico decoroso, a través del cual pueda realizar todas las necesidades materiales de él y de su familia; proveer la educación de sus hijos y poder asomarse a los más elevados planos de la cultura, en forma tal que tanto él como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales con el decoro que corresponde a los seres humanos.[387]

Lo expuesto nos acerca a la necesidad de profundizar un poco más sobre lo que significa la dignidad como concepto, como principio y primordialmente como valor, y

[385] NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, *op. cit.,* p. 12.
[386] DÁVALOS MORALES, José: Temática *"Trabajo".* Obra colectiva. *Diccionario de Derecho del Trabajo.* Coordinador José Manuel Lastra Lastra. Colaboración de José Dávalos Morales, *op. cit.,* p. 275.
[387] *Ibídem*

nada mejor que seguir las reflexiones y aportaciones del renombrado Jurista y Filósofo Español Manuel Atienza Rodríguez, en dos de sus obras, *"Sobre la dignidad humana"*, y *"Bioética, Derecho y Argumentación".*

En la primera obra refiere que el concepto de dignidad humana es uno de los más básicos del Derecho, por no decir el más básico. La razón para pensar así es bastante obvia: en los Derechos del Estado constitucional la dignidad humana es considerada –por el propio ordenamiento- el fundamento de todos los derechos. Lo que igual sucede con la moral y la ética, en las que se incorpora en un lugar de preeminencia, el principio de la dignidad humana.[388]

Expone Atienza que la incorporación de la dignidad es un rasgo común a todas las declaraciones de derechos, de ámbito internacional o nacional. Así la Declaración Universal de Derechos Humanos parte de la idea de que los derechos humanos tienen su fundamento último en la dignidad de la persona humana, a la que hace referencia en los apartados 1 y 5 del Preámbulo y también en el artículo 1: "Todos los seres humanos nacen libres en dignidad y derechos". En la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos (aprobada por la UNESCO en 2005) las referencias son también abundantes: en el Preámbulo se reconoce que los problemas de bioética deben examinarse "teniendo en cuenta no solo el respeto debido a la dignidad humana, sino también el respeto universal y la observancia de los derechos humanos y de las libertades públicas"; en el artículo 2 se fija como uno de los objetivos "promover el respeto de la dignidad humana y proteger los derechos humanos"; en el artículo 3 señala como el primero de los principios el de "respetar plenamente la dignidad humana, los derechos humanos y las libertades fundamentales".[389]

Agregando que la Constitución Española fija, en su artículo 1, como valores superiores de su ordenamiento jurídico, "la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político", para luego en el 10, considerar que el fundamento de todos esos valores es la dignidad: "la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el

[388] ATIENZA, Manuel: *"Sobre la dignidad humana*", 1ª. ed., Ed. Trotta. España, 2022, p. 11.
[389] *Ibídem*, p. 161

libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social".[390]

Por lo que toca a México, la reforma Constitucional del 10 de junio de 2011, incorporó a la "dignidad" en el artículo 1o., último párrafo: *"Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas*".[391]

Lo expuesto en los párrafos anteriores hace evidente que la dignidad constituye en cierto modo el fundamento de todos los derechos humanos previstos tanto en la Constitucionalidad como en la Convencionalidad.

Habida cuenta que la consagración de la dignidad humana en términos jurídicos procede fundamentalmente de la Carta de las Naciones Unidas de 1945 y de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948. Y, a partir de entonces, afirma M. Atienza, ha pasado, como ya hemos visto, a ocupar un lugar destacado -cada vez más destacado- tanto en las constituciones nacionales como en los textos internacionales sobre derechos humanos.[392]

En razón de ello el núcleo normativo de la dignidad humana puede encontrarse en el derecho y la obligación que tiene cada individuo, cada agente moral, de desarrollarse a sí mismo como persona (un desarrollo que admite una pluralidad de formas, de maneras de vivir, aunque no cualquier forma de vida sea aceptable) y, al mismo tiempo, en la obligación, en relación con los demás, con cada uno de los individuos humanos, de contribuir a su libre (e igual) desarrollo.[393]

Para Manuel Atienza hablar de persona y de dignidad supone necesariamente referirse a Immanuel Kant, a la segunda formulación del imperativo categórico, el deber de tratar

---

[390] *Ibídem*, pp. 17 y 18.
[391] CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 2ª. ed., Tirant lo Blanch. México, 2015, p. 26.
[392] ATIENZA, Manuel: *"Sobre la dignidad humana*", *op. cit.,* p. 140.
[393] *Ibídem*, p. 127.

a los demás y de tratarnos a nosotros mismos como fines en sí mismos y no meramente como instrumentos y a la caracterización de las personas, frente a las cosas, como entidades dotadas de dignidad (las cosas tienen un precio y pueden intercambiarse unas con otras o a través del dinero, pero las personas -o los seres racionales- poseen un valor absoluto, incondicionado, y merecen por ello respeto).[394]

Y expone el destacado filósofo sobre el imperativo categórico en el que, según Kant, se plasma la ley moral tiene (al menos si el análisis se circunscribe a lo que escribe el filósofo en su Fundamentación de la Metafísica de las costumbres) tres fórmulas:[395]

I. La de la Universalidad -«obra de tal modo que la máxima de tu voluntad pueda valer siempre al mismo tiempo como principio de una legislación universal»;

II. La de los fines o de la dignidad humana -«obra de tal modo que uses la humanidad, tanto en tu persona como en la persona de cualquier otro, siempre como un fin al mismo tiempo y nunca solamente como un medio»; y,

III. La de la autonomía de la voluntad por la que deben rechazarse «todas las máximas que no puedan compadecerse con la propia legislación universal de la voluntad», o sea, «la idea de la voluntad de todo ser racional como una voluntad universalmente legisladora» De manera que el imperativo categórico recoge, como resulta obvio, los tres grandes valores de la ética racionalista y de la Ilustración: la igualdad (universalidad), la dignidad y la libertad. Pero Kant pone también de manifiesto que esas tres nociones se entrelazan entre sí hasta el punto de que, de alguna manera, llegan a confundirse o, mejor, a fundirse en una sola, la “ley básica de la razón pura práctica, o simplemente ley mora”, por lo cual se afirma que Kant hizo del respeto a todos los seres humanos el principio canónico de la acción moral.[396]

De ahí la razón de su segundo imperativo categórico Kant postule a la dignidad humana como el reconocimiento de la persona como un fin y no como un medio.

---

[394] *Ibídem*, p. 48.
[395] *Ibídem*, p. 93.
[396] GRACIA GUILLÉN, Diego: *“Bioética”,* Obra Colectiva *“Enciclopedia de Bioderecho y Bioética”*, Tomo I (a-h), Carlos María Romero Casabona (Director). 1ª, Ed. Comares, Cátedra Interuniversitaria de Derecho y Genoma Humano, Universidad de Deusto, Universidad del País Vasco. España, 2011, p. 210.

El precursor de la Bioética Jahr Fritz consideraba que ese imperativo necesitaba ser repensado, incluyendo en él no sólo a todos los seres humanos sino también al conjunto de los seres vivos. De ahí la nueva formulación que proponía: “Respeta cada ser vivo en principio como un fin en sí mismo y trátalo, en lo posible, como tal”. Jahr lo llamaba “imperativo bioético”.[397]

En la actualidad se considera que la Bioética no es un tipo de ética profesional sino un nuevo enfoque de la Ética en general, un modo de pensar la ética partiendo del fenómeno de la vida. Ello se debe, sin duda, a que nunca se ha sabido tanto como ahora sobre ella, y a que tampoco nunca el equilibrio de los ecosistemas y el futuro de la vida se han visto tan amenazados. En la época de la globalización, la Ética tiene que pensarse también con categorías globales, y ninguna tan abarcante como la de vida.[398]

En si el fundamento último de la moral reside en la dignidad humana, pero eso se debe a que en esa noción están también contenidos los otros dos grandes principios de la moral: la igualdad y la autonomía.[399] De ahí la aseveración que recoge Manuel Atienza de la Filósofa Adela Cortina, (Cortina, 2009, 224), en su afirmación respecto a que los únicos seres que gozan de dignidad, que son fines en sí mismos, son aquellos «capaces de reconocer si su propia vida es digna o indigna desde el reconocimiento que otros hacen de ella y desde su propia autoconciencia».[400]

En particular, resume Atienza, la función del Derecho (y de la política) no puede ser la de dar plena satisfacción a las exigencias de la dignidad humana y de la moral, sino, más modestamente, la de hacer posible -crear las condiciones para- una existencia digna de las personas y, en consecuencia, para la vida moral.[401]

Más desde el punto de vista axiológico de la dignidad y su vínculo intimo con la ética, surge la pregunta: ¿cuál es el fundamento último de la ética y, por lo tanto, de los derechos humanos fundamentales? La respuesta que expone en su obra “Bioética,

[397] *Ídem*
[398] *Ibídem*, p. 211.
[399] ATIENZA, Manuel: *“Sobre la dignidad humana*”, *op. cit.,* p. 65.
[400] *Ibídem*, p. 142.
[401] *Ibídem*, p. 164.

Derecho y Argumentación", Manuel Atienza, se articula por medio de un principio básico, unas reglas de aplicación (las especificaciones normativas del mismo), y de una seria de tesis teóricas que le sirven de fundamentación, y que puede sintetizarse así:[402]

A. Principio básico de la dignidad humana:

- *"Todos y sólo los seres humanos vivos deben ser tratados por los demás y también por ellos como fines en sí mismos".*

B. Reglas de aplicación:

I. Cada cual tiene la obligación de defender su dignidad y la de los otros (seres humanos vivos).

II. Lesiona su propia dignidad de manera voluntaria (incumple una obligación moral) quien:

a) *Actúa de manera heterónoma;*
b) *Pierde (voluntariamente) la capacidad de autocontrol;*
c) *Incurre en comportamientos delictivos.*

III. Lesiona la dignidad de otro (ser humano vivo) de manera voluntaria (incumple una obligación moral) quien:

a) *Lo humilla;*
b) *Lo trata como un mero medio;*
c) *Lo degrada a la categoría de objeto o animal"*

IV. El principio de dignidad humana exige que se respete el principio del individualismo ético o de autonomía: "nadie puede imponer a otro obligaciones que éste no desee asumir, a no ser que esa sea la única forma de asegurar un derecho básico de otro individuo o de sí mismo".

V. El principio de dignidad humana exige el respeto del principio de coto vedado: 'las cuestiones concernientes a la vigencia plena de los bienes primarios o básicos no puede dejarse libradas a procedimientos de discusión en los que juegue algún papel la voluntad o los deseos de los integrantes de la comunidad'"

C. Tesis Teóricas:

- La adscripción de dignidad depende exclusivamente de la pertenencia a la especie humana.

[402] ATIENZA, Manuel: *"Bioética, Derecho y Argumentación"*, *op. cit.,* pp. 181, 182 y 183.

- Los seres humanos vivos tienen dignidad con independencia de su edad o de su estado mental o psicológico.

- Los cadáveres no tienen dignidad.

- El valor de la dignidad es innegociable, irrenunciable, inalienable e inviolable.

- La dignidad no tiene grados. Todos los seres humanos vivos tienen la misma dignidad.

- La adscripción de dignidad es independiente de la conciencia de dignidad y de la expresión de dignidad "comportarse de una manera digna".

- Tener conciencia de la propia dignidad significativa tener conciencia de ser un agente moral.

- Quien se comporta de una manera indigna no pierde por ello su dignidad.

- Tener dignidad significa ser potencialmente capaz de exigir derechos.

- El principio de dignidad es absoluto: las razones basadas en la dignidad derrotan a todas las otras razones en todas las circunstancias, de manera que no es un principio que quepa ponderar con otros.

En concreto el principio de dignidad supone que debemos juzgar y tratar a las personas de acuerdo con sus acciones voluntarias y no según otras propiedades y circunstancias como su raza, su sexo o sus creencias. Pues bien, ese principio presupone ya cierta concepción de la persona moral: o sea, presupone la anterior noción de dignidad, la noción kantiana; y se vincula de manera especial con (o sea, lleva a justificar) ciertos derechos, de la misma manera que los otros dos principios se conectan también de manera específica con otros derechos.[403]

2.9. Los Derechos Humanos Laborales

Como resultado de la comprensión de los derechos humanos, y entendidos estos como los valores que deben orientar el contenido de la norma jurídica, toda vez que deben ser reconocidos por el Estado, su fundamentación, y establecerse en ordenamientos nacionales e internacionales, su positivación, además de garantizarlos por medio de procedimientos jurídicos que hagan factible su efectividad o eficacia

[403] *Ibídem,* pp. 192 y 193.

práctica, teniendo como resultado la protección al individuo en lo particular y lo social, siendo esta la pauta de los derechos humanos laborales.

El jurista Carlos Reynoso Castillo, en el libro en consulta, *"Los Derechos Humanos Laborales"*, explica que los derechos humanos vinculados al mundo del trabajo o también llamados derechos humanos laborales, a pesar del reconocimiento prematuro de los mismos, y como integrantes del espectro de derechos que esta idea incluye, han tenido un desarrollo en buena medida autónomo del resto de los derechos humanos, ya que su desarrollo y concretización es algo relativamente reciente en países como México, reflejo de ello es la escasa doctrina nacional que sobre el particular existe. Y agrega que es importante recordar que el nacimiento mismo del Derecho del Trabajo, en muchos países como los latinoamericanos se dio el último cuarto del siglo XIX y principios del XX, tuvo como contexto ideas humanistas y planteamientos que se inspiraban en la necesidad de respeto a los derechos humanos: sin embargo, cuando se señala aquí que los derechos humanos laborales son algo relativamente reciente, nos referimos el hecho de que, en efecto han sido, en fechas recientes cuando se ha avanzado en un amplio sector de la doctrina, sobre todo europea, hacia la construcción conceptual de un marco que permita analizar y entender los derechos humanos en materia laboral y con ello la identificación de derechos concretos y específicos en los centros de trabajo y en las relaciones de producción.[404]

En México, siguiendo esta tendencia, si bien algunos tratados de la doctrina especializada en Derecho del Trabajo del siglo pasado se hacía referencia a los derechos humanos, ha sido ahora cuando los expertos, y en escasas ocasiones los tribunales competentes, han empezado a analizar y señalar a las relaciones laborales y a los espacios de trabajo donde éstas se desarrollan como ámbitos en los cuales se pueden presentar violaciones a los derechos humanos.[405] Por este motivo es válido el reconocimiento que se hace a la OIT, que desde su creación con la firma del Tratado

[404] REYNOSO CASTILLO, Carlos: *"Los Derechos Humanos Laborales", op. cit.,* p. 12.
[405] *Ídem*

de Versalles en 1919, a través de sus primeras Convenciones adoptó un compromiso social y humano de tutela hacia la clase trabajadora.

Expresa Reynoso Castillo que este desarrollo tardío de los derechos humanos laborales atiende a diversas razones, pero una de ellas más o menos arraigada tiene que ver con una serie de prejuicios que han acompañado desde hace muchos años a las relaciones de producción y al marco jurídico que las regula. Entre esos prejuicios está el hecho de haber considerado a las relaciones laborales, que surgieron durante buena parte del siglo XIX, como un tema de incumbencia particular y privada, donde el Estado no debía ni podía interferir; más tarde el trabajo y sus reglas irían poco a poco siendo vistas como algo frente a lo cual el Estado podía y debía intervenir estableciendo un marco regulador, cumpliendo así uno de los fines a los que cualquier Estado debía aspirar, a saber lograr el bien común de todos los miembros de una sociedad, incluyendo a aquéllos que laboran en condiciones de ajenidad.[406]

Más tarde, ese marco jurídico construido a lo largo del siglo XX se vería confrontado a un contexto adverso que dificultaría su aplicación y vigencia, por su carácter contractual y positivista, y es en ese momento que los derechos humanos en general, incluyendo los laborales, reaparecen en la escena para presentarse como una opción y referente a partir del cual se han de orientar las adecuaciones a la normativa laboral y como un cimiento sólido y conveniente para la reconstrucción del edificio jurídico laboral. Esta idea de tener como guía a los derechos humanos en las transformaciones del mundo jurídico laboral, habrá de permitir labrar un edificio normativo cuya solidez se ha visto comprometida en los últimos tiempos.[407]

En efecto y en gran parte como consecuencia de las revoluciones de inicios del siglo XX, Mexicana y Rusa, los derechos laborales han sido identificados como derechos sociales, clasificación que tiene su fundamento básicamente en razones históricas, ya que los derechos laborales son señalados como los primeros de este tipo. En concreto, su aparición surge como resultado de la intervención estatal sobre las relaciones laborales, como consecuencia en gran medida de la conflictividad social existente y de la lucha de los trabajadores organizados por obtener incrementos salariales y mejores

[406] *Ibídem*, p. 13.
[407] *Ídem*

condiciones de trabajo de sus empleadores, situaciones que crearon un clima de inestabilidad social exigiendo una propuesta normativa estatal.[408]

Es por esto, señala Carlos Reynoso, que centrar nuestra atención en los derechos humanos laborales, en un momento tan peculiar y trascendente en la evolución del Derecho del Trabajo, en el mundo y en países como México, tiene como objetivo acercarse, de la mano de los lectores, al descubrimiento de su complejidad, pero sobre todo a tratar de constatar que estamos frente a un nuevo paradigma en la evolución de las normas de trabajo.[409]

Los derechos humanos laborales asumen la connotación de "fundamentales" en atención a que se ubican en los pisos y niveles más altos de la jerarquía normativa de todo el sistema jurídico de un país y de ahí irradian al resto de las normas generales de todo el derecho, así como a las particulares de una rama de aquel como el Derecho del trabajo, en toda la extensión de sus normas tanto las heterónomas como las autónomas. Pero esta trascendencia no sólo es por reconocimiento y ubicación en los sistemas jurídicos nacionales e internacionales, sino también por los valores que encarnan y pretenden proteger, afirma Reynoso Castillo.[410]

Por ello, afirma, la empresa y el centro de trabajo, como comunidad, han de ser vistos como un espacio de convergencia y convivencia de seres humanos, en donde todos tienen y son sujetos de derechos y donde la normativa que pretenda regularlos en ese espacio físico temporal debe considerarlos de manera integral, sin exclusión de unos y en detrimento de otros; en ese sentido, la compatibilidad y convivencia de derechos, en este caso, es tal vez el mayor de los retos que tiene por delante el Derecho del trabajo en su reconstrucción.[411]

El estado ha de presentarse entonces frente a estos derechos como el ente encargado de su vigencia y respeto, por medio de los diferentes espacios en que se manifiesta su

---

[408] PADRÓN INNAMORATO, Mauricio, GANDINI, Luciana*: "Apuntes introductorios para (re) pensar los estudios sobre mercados laborales desde el enfoque de derechos. Una aproximación desde el caso mexicano",* Capítulo de libro: *"Trabajo y Derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral".* Mauricio Padrón Innamorato, Luciana Gandini, Natalia D´Angelo, Fiorella Mancini. 1ª. ed.,Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 2018, pp. 12 y 13.

[409] REYNOSO CASTILLO, Carlos: "*Los Derechos Humanos Laborales*", *op. cit.,* pp. 13 y 14.

[410] *Ibídem*, pp. 24 y 25.

[411] *Ibídem*, p. 25.

existencia, a saber: al aprobar y validar normas jurídicas de convivencia social y laboral, al supervisar la aplicación de éstas, así como al resolver las controversias entre los miembros de la sociedad. Se trata de actividades que el Estado no puede olvidar, obviar o claudicar en su tarea de vigilante de respeto, ya que al no hacerlo estaría vulnerando los cimientos mismos del edificio social.[412] De ahí la naturaleza social del Derecho Laboral al reconocerse por el Estado las asimetrías entre empleadores y trabajadores.

De esta forma la concepción de los valores mínimos y compartidos en el ámbito laboral ha trascendido las fronteras jurídicas de los países para ir construyéndose una normativa supra y transnacional, en la cual los derechos humanos laborales ocupan un lugar de primer orden,[413] derivado del carácter vinculante de sus convenciones, reglamentos y protocolos. Y ya es posible diferenciarlos en derechos individuales, colectivos y de la prevención y seguridad social.

La titularidad de los Derechos Humanos Laborales corresponde a los trabajadores en general y no sólo a los trabajadores subordinados o trabajadores por su cuenta. De manera que los trabajadores por cuenta propia, incluso los propios empleadores también son titulares de los mismos, aunque en casos especiales sea una titularidad más restrictiva o se les excluya por la propia naturaleza del tipo de derecho.[414]

En este mismo sentido, las familias de los trabajadores y los desempleados, en mayor o menor medida, gozan de un conjunto de Derechos Humanos Laborales, en especial los vinculados a los derechos de protección social, sin que la titularidad esté condicionada por la posición laboral. Es decir, lo que prima es la protección en términos de las condiciones o situaciones de vulnerabilidad en la que viven.[415] Entendida la vulnerabilidad como aquella característica que compartimos todos los seres humanos que consiste en que podemos ser dañados en nuestra integridad o perjudicados por

[412] *Ídem*
[413] *Ibídem*, pp. 26 y 27.
[414] PADRÓN INNAMORATO, Mauricio, GANDINI, Luciana, *op. cit.,* p. 14.
[415] *Ibídem*, p. 15.

cualquier medio imaginable, hasta el punto de perder la vida, la reputación o cualquier otro bien del que seamos portadores.[416]

Por otro lado, los Derechos Humanos Laborales están protegidos por normas que imponen obligaciones internacionales sobre los Estados y a su vez sujetos a procedimientos de control internacional. Estas obligaciones exigen su respeto dentro de los sistemas jurídicos nacionales, además de que los procedimientos de control internacionales aseguran un nivel particular de protección de los derechos.[417]

Como ya se ha expuesto, a nivel nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 (CPEUM) fue de los primeros textos constitucionales en el mundo (junto con la Constitución de Weimar, de 1919) que colocaron los derechos laborales en el mayor estatus del ordenamiento jurídico interno,[418] y con una perspectiva visiblemente humanista.

Este enfoque humanista en el derecho del trabajo implica que la orientación jurídica de las normas y los postulados legislativos no sean meros estándares mínimos que los empleadores habrán de cumplir obligatoriamente. Dicho enfoque, argumenta Díaz Mirón Salcedo, poco tiene que ver con los derechos y mucho con el trabajador y si estabilidad. El humanismo, prosigue, tal cual en la psicología y tal cual, en la era del renacimiento, tiene como postulado principal que el factor esencial en la cadena de producción es justamente el ser humano.[419]

Debatir sobre la mejora del hombre, los sistemas políticos y económicos, la psicología o el comportamiento social, todo a través de los ojos del trabajo y su significado para la humanidad, nos arroja implicaciones profundas y arraigadas que proyectan luz sobre

[416] MARTÍNEZ NAVARRO, Emilio: *"La vulnerabilidad humana desde el punto de vista ético"*. Obra Colectiva: *"Autonomía del paciente mayor, vulnerabilidad y e-salud",* Coordinadores: Ma. Belén Andreu Martínez, José Ramón Salcedo Hernández. 1ª. ed., Ed. Tirant lo Blanch, Centro de Estudios en Bioderecho, Ética y Salud, Universidad de Murcia (CEBES). Valencia, España, 2018, p.21.
[417] PADRÓN INNAMORATO, Mauricio, GANDINI, Luciana, *op. cit.,* p. 14.
[418] *Ídem*
[419] DÍAZ MIRÓN SALCEDO, Juan José: *"El humanismo en el Nuevo Derecho del Trabajo"*. Obra Colectiva: *"Los Derechos Fundamentales Laborales"*, Coordinadores Carlos Ferrán Martínez Carrillo, Heberardo González Garay, et al. 1ª ed, Ed Tirant lo blanch, México, 2022, pp. 32 y 33.

la jerarquía y trascendencia del derecho laboral, la prevención y la legislación de trabajo en todo el mundo,[420] reafirma el citado jurista.

Más advierte el autor que en principio, el ser humano no es un recurso sino una causa y fin en sí mismo, parafraseando a Kant. Es por ello que el trabajo como Derecho Humano no debiese ser regido por políticas sino por convicción y más que nada por conveniencia laboral derivada de una de las relaciones más puras, vivas y fluidas del entorno jurídico que lleva en su núcleo, no un antagonismo, no una injusticia, sino una relación potencialmente pacificadora e infinitamente productiva. Sentenciando que la labor política no debe mezclarse con las labores de cada uno.[421]

Infiriendo que en cuanto a derecho del trabajo, lo verdaderamente urgente no es una nueva manera de "hacer" las cosas sino una renovada cultura que permita "ver" y entender el entorno para afrontar el futuro.[422]

Nueva cultura laboral en base a la cual las empresas, sin distinción de su tamaño, sector o naturaleza, tienen la obligación de respetar los derechos humanos. Principalmente a los derechos humanos internacionalmente reconocidos en documentos como la Carta Internacional de Derechos Humanos o la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Al efecto la reforma constitucional en materia de derechos humanos de México, ha situado a las relaciones de trabajo a la interpretación internacional, al principio *pro persona,* esto es, la más favorable a la persona humana.[423]

Hoy debe aceptarse que los Derechos Humanos constituyen la disrupción de las relaciones de trabajo. La igualdad y no discriminación como un ejemplo de los nuevos vínculos contractuales.[424]

Un nuevo paradigma, sin duda, expone González Garza; un nuevo enfoque de las relaciones en el mundo del trabajo, también: es el nuevo modelo laboral que encontró

---

[420] *Ibídem*, p. 35.
[421] *Ibídem*, p. 37.
[422] *Ídem*
[423] GONZÁLEZ GARZA, Heberardo: *"Curso Básico de Derechos Laborales, esbozo de una metamorfosis".* 1ª. ed., Centro de Estudios Jurídicos Carbonell. México, 2022, p. 7.*Ibídem*, p. 26.
[424] *Ídem*

la bifurcación entre los factores de la producción, colaborador-empleador, para transitar bajo otras condiciones, reglas enraizadas en la dignidad humana, de respeto, vigilancia y defensa.[425]

El rediseño de la justicia laboral, continua el autor, ha sido parte fundamental para la mutación, transitando de las reglas a los principios, de la rigidez a la visión de los Derechos Humanos, en donde la óptica de género forme parte del día a día, que sea una regla general que, de manera mecanizada, lo demos por sentado, que no dejemos atrás ese choque cultural, ya existe un bagaje jurídico sólido para reconstruir nuevas estrategias.[426]

Más la violencia laboral en todas sus manifestaciones, antes normalizada, como resultado de este cambio de paradigma, tiende ya a ser evidenciada, atendida, prevenida y sancionada, como se expondrá en el capítulo siguiente, abordándose entre otros los siguientes temas:

- La perspectiva de género: que constituye una de las principales medidas de reparación que la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), ha impuesto al Estado Mexicano; encontramos su fundamento en sentencias emblemáticas ante graves afrentas de discriminación, de violaciones a los derechos humanos y laborales, atentados contra la dignidad humana que laceran una sociedad; una parte de la historia reciente se encuentra empapada de estereotipos.[427]

- El impacto de la discriminación laboral: la discriminación no viaja con la inclusión, disfraza de burla y exageración el lenguaje incluyente, porque sabe que la violencia se ejerce con el lenguaje, pero también se combate con él, de allí su impacto y trascendencia como primer escalón que se debe construir en las relaciones de trabajo.[428]

- La igualdad sustantiva: consagrada en el artículo 2° y 56 de la LFT forma parte de esta visión de los Derechos Humanos, aterrizarla es el reto, que logre permear de la norma a los centros de trabajo es el objetivo. Hoy en día, en que la norma jurídica

[425] *Ibídem*, p. 27.
[426] *Ídem*
[427] *Ibídem*, p.28.
[428] *Ídem*

laboral contempla que el hombre y la mujer son iguales ante la ley, pudiera representar un reconocimiento al grupo vulnerado por costumbre, la mujer.[429]

Lo expuesto por el autor en cita implica que el empleador deberá enfocar una reorganización de su estructura corporativa para educarla a la exigencia del sistema de protección de derechos humanos. El cambio de estrategia es inevitable; los resultados, desafortunados para quienes no implementen un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia. La primera fase de este nuevo modelo laboral es el cambio de mentalidad, a través de una transformación cultural deberá permear. Continuando con la capacitación, pero, principalmente la sensibilización y la misma inicia con un lenguaje incluyente. La creación de políticas que incluyan a grupos vulnerables, la implementación de protocolos que incluso ya forman parte de la obligación para los empleadores,[430] reitera con acierto el jurista González Garza.

En ese ejercicio de nuevas obligaciones adquiridas en la reforma laboral se abre espacio al Compliance, tema que se aborda en este capítulo.

El Compliance laboral va mucho más allá de solo la implementación del protocolo que establece la fracción XXXI del artículo 132 de la LFT; en realidad es un proyecto más ambicioso, en la forma en la que cumplimos la normatividad internacional, nacional y corporativa y, sobre esta última, se deriva una serie de instrumentos privados, que aspiran a ser un referente de integridad y ética corporativa a través del nuevo modelo de las relaciones de trabajo impulsado por los derechos humanos.[431]

2.9.1. Fuentes de los Derechos Humanos Laborales

Observa Reynoso Castillo que al preguntarnos cómo se integra el cuerpo de derechos humanos que constituyen los derechos humanos laborales, nos enfrentamos de lleno a los diferentes mecanismos de creación normativa que conforman una rama del derecho, como en este caso, una sub-rama o subconjunto importante de la misma.

[429] *Ibídem*, p. 29.
[430] *Ibídem*, pp. 29 y 30.
[431] *Ibídem*, p. 30.

Ofreciendo el autor un panorama general sobre esta conformación de los derechos humanos laborales[432] desde la perspectiva internacional.

NORMAS GENERALES INTERNACIONALES:

1. Carta de las Naciones Unidas:

La Carta de las Naciones Unidas, el instrumento constitutivo de las Naciones Unidas fue firmada el 26 de Junio de 1945. La misma delinea los derechos y las obligaciones de los Estados Miembros, y además establece los órganos principales y procesos de las Naciones Unidas. La Carta es un tratado internacional que codifica los principios básicos de las relaciones internacionales que van desde la igualdad soberana de los Estados a la prohibición del uso de fuerza en cualquier forma inconsistente con los propósitos de las Naciones Unidas.[433]

2. Declaración Universal de Derechos Humanos:

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un documento adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París, que recoge en sus 30 artículos los derechos humanos considerados básicos. Entre los que destacan los siguientes:[434]

a) La aspiración de y para contar con un marco jurídico que proteja los derechos humanos.

b) Libertad e igualdad en dignidad y derechos (Art. 1)

c) No discriminación (Art. 2)

d) Prohibición de la esclavitud y la servidumbre (Art. 4)

e) Igualdad ante la ley (Art. 8)

f) Recurso efectivo ante los tribunales (Art. 8)

g) Derecho a la privacidad y respeto a su reputación (Art. 12)

h) Libertad de pensamiento, de conciencia y de religión (Art. 18)

i) Libertad de opinión y de expresión (Art. 19)

j) Libertad de reunión (Art. 24.3)

k) Derecho a la seguridad social (Art, 22)

l) Derecho al trabajo y prestaciones (Art. 23 y Art. 24)

---

[432] REYNOSO CASTILLO, Carlos: *"Los Derechos Humanos Laborales", op. cit.,* pp. 41 y 42.
[433] *Ibídem*, p. 43.
[434] *Ibídem*, pp. 44 a 50.

m) Derecho a adecuada protección social (Art. 25)

3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales es un tratado multilateral general que reconoce Derechos económicos, sociales y culturales y establece mecanismos para su protección y garantía. Fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200A (XXI), el 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1976. Se compromete a las partes a trabajar para la concesión de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas, incluidos los derechos laborales y los derechos a la salud, la educación y un nivel de vida adecuado. A diciembre de 2022, el Pacto tiene 171 Estados partes.

4. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)

Este pacto fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 23 de marzo de 1976. El pacto desarrolla los derechos civiles y políticos y las libertades recogidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Bajo el artículo 1 del Pacto, los estados se comprometen a promover el derecho a la autodeterminación y a respetar ese derecho.

5. Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA)

La Carta de la OEA fue aprobada por la Novena Conferencia Internacional Americana que tuvo lugar en Bogotá a comienzos de 1948. La Carta dispone que uno de los propósitos fundamentales de la OEA es promover, mediante la acción cooperativa, el desarrollo económico, social y cultural de los Estados miembros y ayudar a erradicar la pobreza extrema en el hemisferio. Asimismo la OEA ha establecido los siguientes propósitos esenciales: a) afianzar la paz y seguridad del Continente; b) promover y consolidar la democracia representativa dentro del respeto al principio de no intervención; c) prevenir las posibles causas de dificultades y asegurar la solución pacífica de las controversias que surjan entre los Estados miembros; d) organizar la acción solidaria de éstos en caso de agresión; e) procurar la solución de los problemas políticos, jurídicos y económicos que se susciten entre ellos; f) promover por medio de la acción cooperativa, su desarrollo económico, social y cultural; g) erradicar la pobreza crítica, que constituye un obstáculo al pleno desarrollo democrático; y h) alcanzar una

efectiva limitación de armamentos convencionales que permita dedicar el mayor número de recursos al desarrollo económico y social de los Estados miembros (artículo 2 de la Carta).

6. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)

La Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre fue adoptada el 30 de abril de 1948 durante la Novena Conferencia Internacional Americana llevaba a cabo en Bogotá, Colombia. Durante esta misma Conferencia se acordó la creación de la Organización de Estados Americanos**.** La Declaración Americana fue acordada unos meses antes que la Declaración Universal de Derechos Humanos, por lo que constituye el primer instrumento internacional del mundo en reconocer un catálogo de los derechos humanos inherentes a los seres humanos**.**

La Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre es un instrumento mediante el cual los Estados del continente americano acordaron el reconocimiento internacional de un listado de los derechos humanos que tienen todas las personas por el simple hecho de ser seres humanos, sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna. Su promulgación constituyó el paso inicial para el establecimiento del Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos.

7. Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1948)

Aprobada en Bogotá, Colombia en 1948, esta Carta declara los derechos mínimos de los trabajadores en los Estados americanos.

En ella se establecen en diversos artículos, principios básicos en el derecho social, entre los que destacan: el trabajo goza de la protección especial del Estado y no debe ser considerado como artículo de comercio; reconociendo las condiciones justas al trabajador; protege el trabajo intelectual, técnico y manual; reconoce la igualdad de trato y de salario; así como la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

Dispone que la ley regulará, el contrato individual de trabajo, a efecto de garantizar los derechos de los trabajadores, además reconocerá y reglamentará los contratos y convenciones colectivos de trabajo. E instituye el deber del Estado de proveer en beneficios de los trabajadores de previsión y seguridad sociales.

8. Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José (1969)

La Convención Americana de Derechos Humanos es un tratado internacional adoptado por la Organización de los Estados Americanos (OEA) en 1969 y entró en vigor en 1978. Su fin principal es establecer una amplia gama de derechos y libertades fundamentales que deben ser respetados y protegidos por los Estados parte. Estos derechos incluyen, entre otros, el derecho a la vida, la libertad personal, la integridad personal, la libertad de pensamiento, de expresión y de asociación, el derecho a un juicio justo y el derecho a la protección judicial. Se trata de una serie de derechos humanos que reconocen otras figuras similares en otros continentes. El tratado también prohíbe la tortura, las desapariciones forzadas, la esclavitud y la discriminación, entre otras violaciones graves de los derechos humanos. Además, establece la obligación de los Estados de adoptar medidas legislativas, judiciales y administrativas para garantizar el pleno ejercicio de los derechos reconocidos en la Convención.

9. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador" (1988)

Los Estados americanos decidieron adoptar en 1988 el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales (DESC), conocido como el "Protocolo de San Salvador", incorporando una lista de DESC en la estructura regional americana de derechos humanos como los derechos a la sindicalización, la salud, la alimentación, la educación y al trabajo, entre otros. Los Estados vinculados al Protocolo se comprometieron a adoptar las medidas necesarias a fin de lograr la plena efectividad de los derechos del mismo, y están obligados a presentar informes periódicos sobre el avance en la aseguración de estos derechos que después serán evaluados por un grupo de trabajo especializado.

10. Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965)

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD, por sus siglas en inglés) es un acuerdo clave adoptado por los países en el que se comprometen a proteger a todas las personas de la

discriminación racial. La Convención explica lo que significa la discriminación racial, cuáles son los estándares internacionales de derechos humanos que nos protegen de esto y cuáles son las responsabilidades de los gobiernos.

11. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979)

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), considerada también como la Carta Internacional de los Derechos de las Mujeres, fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981. México la firmó en 1980 y la ratificó el 23 de marzo de 1981.

La Convención es el instrumento vinculante, universalmente reconocido, que no solo lucha contra la discriminación de la mujer, sino que también protege los derechos de las niñas para preservar su dignidad y bienestar; asimismo, alienta todas las políticas públicas que les puedan ofrecer oportunidades de igualdad.

12. Convención sobre los Derechos del Niño (1989)

L a Convención sobre los Derechos del Niño fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 44/25, el 20 de noviembre de 1989. Actualmente es el tratado internacional en materia de derechos humanos que cuenta con el mayor número de ratificaciones a nivel mundial. La Convención sobre los Derechos del Niño es el primer tratado internacional especializado de carácter obligatorio que reconoce los derechos humanos de todos los niños, niñas y adolescentes del mundo. A lo largo de sus 54 artículos, establece un marco jurídico inédito de protección integral a favor de las personas menores de 18 años de edad, que obliga a los Estados que la han ratificado a respetar, proteger y garantizar el ejercicio de los derechos civiles y políticos, económicos, sociales y culturales de todas las personas menores de 18 años de edad, independientemente de su lugar de nacimiento, sexo, religión, etnia, clase social, condición familiar, entre otros. México ratificó la Convención sobre los Derechos del Niño el 21 de septiembre de 1990, por lo que quedó obligado a adoptar todas las medidas administrativas, legislativas y de cualquier otra índole para dar efectividad a los derechos reconocidos en ella a favor de todos los niños, niñas y adolescentes en el país.

13. Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (1999)

La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (CIADDIS), fue adoptada el 7 de junio de 1999 por la Asamblea General de la OEA celebrada en Guatemala.

Esta convención vino a significar un instrumento pionero dentro del Sistema Interamericano, toda vez que se encarga de aportar las bases conceptuales en materia de discapacidad, aportando una regulación más amplia que la contenida en instrumentos generales de derechos humanos regionales o universales que abordaban el tema de la discapacidad de manera parcial o indirecta. Los objetivos de la Convención son la prevención y la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, y la promoción de su plena integración en todos los ámbitos de la sociedad a través de legislaciones, iniciativas sociales y programas educacionales desarrollados en cada Estado parte.[435]

14. *La Organización Internacional del Trabajo (OIT).*

La Organización Internacional del Trabajo, que desde su creación en 1919 ha tenido como base el respeto de los derechos humanos, y que de muy diferentes maneras ha venido acompañando a la OIT a lo largo de su historia, con la finalidad de contribuir por medio del cumplimiento de sus diferentes funciones, a una sólida y creciente dignificación del trabajo en el mundo[436]. Misma que ya se abordó en el punto 2.3 de este capítulo, y que también será tratada más ampliamente en el siguiente.

2. OTRAS FUENTES DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

Es importante precisar que ya en el punto 2.2.1 se abordaron las fuentes del derecho laboral, y donde encontraremos varias correspondientes a los Derechos Humanos Laborales, entre estas identificamos a la nuestra Constitución Federal, a las Convenciones Internacionales (ya expuestas), a las Leyes Generales, otras más a

[435] *Ibídem,* pp. 50 a 62.
[436] *Ibídem,* p. 63.

Leyes Especiales que se abordarán en el siguiente capítulo, así como a la Costumbre, la Doctrina, y los Principios Generales del Derecho Laboral.

2.10. La Reforma Constitucional del 2011 en materia de Derechos Humanos

En México, el 10 de junio de 2011 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) una reforma constitucional de Derechos Humanos, la cual ha tenido como mandato crear una nueva cultura de derechos humanos, poniendo al centro la dignidad de las personas.

Aunque se modificaron diversos artículos de la Constitución, el cambio más significativo que se logró con la reforma es el que se hizo al Artículo 1° en sus párrafos primero y quinto y adicionado con dos párrafos –segundo y tercero–. Éste implica un nuevo modo en que deben organizarse el gobierno federal y todos los gobiernos estatales, de la Ciudad de México y municipales, los órganos legislativos, todos los tribunales y sus jueces, jueza y en general todo el órgano público, autoridad o persona funcionaria para respetar, proteger, garantizar y promover los derechos humanos de todas las personas que estén en México, sean mexicanas o no.[437]

Esta reforma trascendental, que buscó principalmente el fortalecimiento del sistema de reconocimiento y protección de los derechos humanos en México, implicó la modificación de 11 artículos constitucionales: 1, 3, 11, 15, 18, 29, 33, 89, 97, 102 y 105. Los principales cambios de la reforma son:[438]

a) La incorporación de todos los derechos humanos de los tratados internacionales como derechos constitucionales.

b) Se reconoce el derecho de audiencia para las personas extranjeras en caso de expulsión del territorio nacional por parte del presidente de la República.

[437] ZALDIVAR, Arturo: "*Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos, 10 de junio".* Comisión Nacional de Derechos Humanos. México, 2021, s/pág. https://www.cndh.org.mx/index.php/noticia/reforma-constitucional-en-materia-de-derechos-humanos-10-de-junio

[438] *Ídem*

c) La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y las comisiones respectivas de los estados están en posibilidad de proteger los derechos laborales.

d) La obligación de las autoridades de guiarse por el principio pro persona cuando apliquen normas de derechos humanos, lo que significa que deben preferir la norma o la interpretación más favorable a la persona.

e) La obligación para todas las autoridades, sin distinción alguna, de cumplir con cuatro obligaciones específicas:

    1. Promover;
    2. Respetar;
    3. Proteger, y
    4. Garantizar los derechos humanos.

La reforma de derechos humanos no se dio de forma aislada; fue precedida por una importante modificación a las reglas constitucionales del amparo, publicada el 6 de junio del 2011, con lo que cambió de manera adjetiva y sustantiva el apartado de derechos humanos constitucionales. A través de esta modificación al amparo ésta se convierte en una garantía jurisdiccional de los derechos humanos, ya que, entre otras muchas cosas, se estableció su procedencia contra actos, leyes u omisiones de autoridad que violen derechos humanos reconocidos tanto en la Constitución como en tratados internacionales.

La reforma constitucional en materia de derechos humanos representa un reto mayúsculo a todos los operadores del derecho. No se trata solamente del desafío que supone conocer las nuevas normas, interpretarlas y, de esta manera, dotarlas de contenido, sino que demanda desaprender algunas de las teorías, prácticas, dinámicas y lógicas con las que operaban hasta ahora. Algunas implicaciones de este proceso son:

- Como toda reforma, la operación constitucional de 2011 incorpora nuevos contenidos normativos al ordenamiento jurídico mexicano, que deben ser conocidos por los operadores del derecho.
- En la misma dirección se impone el reto de conocer las decisiones de las instancias jurisdiccionales y, en particular, de las cortes internacionales.
- El desafío no proviene solamente de la necesidad de incorporar nuevos elementos al bagaje cultural de los usuarios del derecho, sino que se materializa en la necesidad de pensar y operar bajo técnicas y prácticas distintas a las que se utilizaban.[439]

La reforma constitucional del año 2011 en materia de derechos humanos en México debe ser vista como una fase importante sin duda, pero que forma parte de un proceso que ya venía gestando en los años procedentes.

En efecto hay, que recordar como hacia fines de los años setenta e inicios de los ochenta del siglo pasado, se dio un gran activismo gubernamental en el ámbito internacional derivado del cual México ratificó varios tratados internacionales relacionados con temas de derechos humanos.[440]

Cabe señalar que el Senado mexicano aprobó la adhesión de la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969, también llamado Pacto de San José, el 18 de diciembre de 1980 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1981. Posteriormente el 2 de marzo se firma el instrumento de adhesión a la Convención y el 24 de marzo de ese mismo año se deposita en la Secretaría General de la Organización de Estado Americanos (OEA). México al formar parte del sistema interamericano de derechos humanos, reconoce con ello la jurisdicción de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), que tiene su sede en la Ciudad de San José, Costa Rica.[441]

[439] *Ídem*
[440] REYNOSO CASTILLO, Carlos: *"Los Derechos Humanos Laborales", op. cit.,* p. 90.
[441] *Ibídem*, pp. 91 y 92.

CAPITULO TERCERO

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. FACTORES ETIOLÓGICOS Y CONSECUENCIAS PATOLÓGICAS Y PSICOPATOLÓGICAS.

SUMARIO

3. Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo; 3.1. La naturaleza multifactorial de los riesgos psicosociales; 3.1.1 Características de los riesgos psicosociales; 3.1.2. Patologías y consecuencias de los riesgos psicosociales laborales; 3.2. Análisis de los principales riesgos psicosociales laborales; 3.3. El Estrés Laboral; 3.3.1. Él Tecnoestrés; 3.3.2. El Teletrabajo; 3.4. El Síndrome de Burnout o del trabajador "quemado"; 3.5. La Precariedad Laboral: 3.6. EL Mobbing o Acoso Emocional Laboral. Introducción; 3.6.1. Conceptualización del Mobbing; 3.6.2. El acoso psicológico en el trabajo, una condición del mobbing; 3.6.3. Características, clases y fases del Mobbing; 3.6.4. El Mobbing, accidente de trabajo o enfermedad profesional; 3.6.5. La responsabilidad del empleador ante el Mobbing; 3.6.6. Atención, prevención y erradicación del Mobbing; 3.6.7. La distinción entre el Mobbing y el conflicto de trabajo; 3.7. El Hostigamiento y el Acoso Sexual laboral; 3.8. La Violencia de Género en las relaciones laborales; 3.9. La Discriminación en el trabajo; 3.10. La Violencia o Acoso laboral.

3. Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo

José Sánchez Pérez, en su obra *"Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral…",* explica que los nuevos modos de vida y de trabajo muestran cada vez una mayor complejidad.[442] Señala que estamos en una época de grandes cambios tecnológicos que implica un ritmo de vida cada vez más acelerado, con un incremento creciente de la competencia y especialización, una permanente reformulación de objetivos y estrategias, y que ello obliga a los trabajadores a afrontar una mayor capacidad de adaptación de las situaciones novedosas. Puntualiza el mismo autor que estas nuevas formas de producción se han incorporado a las rutinas del trabajo, modificando el entorno laboral de los trabajadores dando lugar a enfermedades crónicas identificadas por el estrés, en sus diferentes manifestaciones, lo que ha desembocado en el incremento del interés como objeto de estudio del desgaste laboral. Y precisa que se debe tener presente al respecto que una plantilla mal gestionada deriva en una situación deficiente de rendimiento empresarial provocando de forma ambivalente un

[442] SÁNCHEZ PÉREZ, José: *"Los riegos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y práctica. Estrés laboral, síndrome del trabajador quemado, acoso laboral y sexual y enfermedades de súbita aparición".* 1ª ed., Editorial Comares. Granada, España, 2016, p. 3.

aumento del absentismo y del presentismo, fenómeno este último en virtud del cual los trabajadores acuden a trabajar pese a encontrarse enfermos y rinden por debajo de un nivel medio o aceptable.[443]

Cabe considerar como factores psicosociales, *"aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo",* y también, aquellas características de las condiciones de trabajo y, especialmente, de su organización, que puedan influir en las personas a través de los mecanismos psicológicos y fisiológicos derivando en una situación de estrés.[444]

Los factores de riesgo psicosocial laboral son una preocupación creciente en las organizaciones porque, además de afectar la calidad de vida del trabajador, impacta directamente en el rendimiento de toda la empresa. En consecuencia, puede afectar negativamente a la salud mental y física del trabajador así como a la efectividad de la organización. Por lo que es una realidad que estos riesgos laborales aparecen si no se ha diseñado, estructurado y gestionado correctamente el entorno de un trabajador.[445]

Los riesgos psicosociales, entre cuyas patologías asociadas se encuentra destacadamente el agotamiento y la depresión, pueden venir provocados por una deficiente gestión empresarial toda vez que el estrés se provoca con frecuencia cuando las exigencias del trabajo resultan superiores a la capacidad para afrontarlas. En este sentido no debe confundirse, tal y como se describe, estar desbordado con

[443] *Ídem*

[444] *Ibídem*, p. 39.

[445] Riesgo psicosocial laboral: qué es, cuáles son sus factores y como evaluar el entorno. Bizneo blog. Consultado: 18 de Mayo de 2024, de: https://www.bizneo.com/blog/riesgo-psicosocial/#:~:text=psicosocial%20en%20cifras-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20riesgo%20psicosocial%3F,la%20efectividad%20de%20la%20organizaci%C3%B3n.

enfrentarse a un reto comercial o a una situación desafiante en la que se puede disponer de los medios adecuados para afrontar la tarea.[446]

La aparición de varios factores de riesgo psicosocial puede desencadenar conductas de agresividad, depresión o agotamiento, de acuerdo con la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto puede resultar en diferentes problemas de gestión de personal: Absentismo,- abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación-, y deterioro en la motivación laboral, disminución de la productividad en el trabajo, accidentes laborales, problemas de interrelación con el resto del equipo de trabajo.[447]

De hecho, en la última versión de la Clasificación Internacional de Enfermedades, realizada por la Organización Mundial de la Salud, se introdujo el *síndrome de burnout,* o del "trabajador quemado", como un trastorno mental asociado a la carga y ritmo de trabajo.[448]

Originalmente, apunta el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), el concepto de factores psicosociales fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como *"aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo."*[449]

Más recientemente el Comité Mixto OIT-OMS define los riesgos psicosociales como las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo. Y más específicamente, el INSHT, siguiendo a la OIT, los define como las condiciones presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la

[446] SÁNCHEZ PÉREZ, José, *op. cit.,* p. 3.
[447] *Ídem*
[448] *Ídem*
[449] MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Gobierno de España. Consultado: 08 de Noviembre de 2023, de: https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales

realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador.[450]

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España (INSST), define a los factores psicosociales de riesgo en el trabajo, como *aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador*.[451]

Cuando los factores de riesgo se vuelven nocivos, presentan un peligro que puede provocar un daño en el trabajador, aduciendo situaciones de riesgo que desencadenan diversas respuestas cognitivo-emocional, conductual y fisiológico, generando desgaste psíquico y otras repercusiones negativas para la salud de los trabajadores.[452]

Los estudios realizados en este siglo sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, permiten determinar, expone Velázquez, que ya no se trata de hechos y fenómenos normalizados bajo la explicación de que son situaciones personales que ocurren de forma esporádica y accidental y que afectan solamente al individuo sino de problemas que desde la empresa existe una obligación de prevenir, examinando los factores que han podido causarlo, y en la medida de lo posible, incluso tratar también de remediar.[453]

Y continúa, tal es el objetivo del tratamiento legal de los llamados riesgos psicosociales, un concepto unitario en el que se engloban las posibles causas que

---

[450] MINISTERIO DEL TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. Observatorio de Riesgos Psicosociales. Gobierno de España. Consultado: 23 de Mayo de 2023, de: https://observatorioriesgospsicosociales.com/que-es-un-riesgo-psicosocial/#:~:text=El%20comit%C3%A9%20mixto%20OIT%2DOMS,situaci%C3%B3n%20personal%20fuera%20del%20trabajo.

[451] MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (ESPAÑA), supra.

[452] CARRIÓN-GARCÍA, María de los Ángeles: *"Factores psicosociales laborales, situaciones de conflicto, violencia y mobbing, como determinantes de desgaste psíquico y respuestas de estrés"* .Capítulo 8 del libro: *"Mobbing. Un factor silencioso de riesgo laboral en México. Principales aspectos teóricos y hallazgos de investigación".* Obra Colectiva. Coordinadores: Tirso Javier Hernández Gracia, María de los Ángeles Carrión-García. 1ª. ed., Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México, 2018, p. 115.

[453] VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, Manuel: *"El Tratamiento Legal de los Riesgos Psicosociales",* Monografías. Lettera Publicaciones. Núm. 01, Septiembre 2008. España, p. 1. Consultado: 10 de Noviembre de 2023, de: https://repositorioinstitucional.ceu.es/bitstream/10637/2479/1/TratamientoLegal.pdf

provocan estrés y violencia en el trabajo, y en este último caso hablamos tanto de la violencia física como de la violencia psíquica. [454]

Puntualizando una realidad muy conocida en cuanto que hasta ahora, el legislador ha acogido de manera bastante reservada el tratamiento de estos riesgos para la salud de los trabajadores. Por lo que se podría afirmar incluso que hay un temor cierto a legislar sobre esta materia por cuanto que con ello se entra en un terreno resbaladizo en el que ni tan siquiera los conceptos científicos están suficientemente firmes y arraigados.[455]

3.1. La naturaleza multifactorial de los riesgos psicosociales

Afirma el experto Manuel Velázquez, que definir los factores causantes de los riesgos psicosociales en el trabajo resulta una tarea que se ha abordado desde muy diversos puntos de vista y se presta a muy diversas teorías y clasificaciones. Las últimas tendencias apuntan hacia la conveniencia de realizar la mayor simplificación posible de estos factores. Para hacer una breve descripción podríamos hacer una agrupación en siete factores:[456]

1. La concepción de las tareas del puesto de trabajo: y en concreto, la falta de equilibrio entre el trabajo monótono y la excesiva variación de tareas, la falta de ajuste entre la capacidad de la persona y las exigencias que requieren las tareas del puesto, la inadecuada distribución o reparto de actividades entre los puestos de trabajo, la mayor o menor autonomía para decidir sobre el modo de realizar el trabajo (control) y los trabajos de alta o de muy baja tensión.

2. La carga y ritmo de trabajo: bien ya sea por la excesiva o reducida carga o demanda de trabajo o por el excesivo o reducido ritmo de trabajo.

3. La programación del trabajo y dentro de él estarían el exceso de tiempo de trabajo, la inadecuación producida por el trabajo nocturno o a turnos y por el horario flexible e

[454] *Ídem*
[455] *Ídem*
[456] *Ídem*

inflexible, el sometimiento a un trabajo de alta tensión sujeto a plazos inexcusables y un régimen no adecuado de pausas durante la jornada.

4. La exposición a agentes físicos: como son el ruido, las vibraciones, la luminosidad, etc., que producen un ambiente molesto de trabajo.

5. Los cambios en la organización del trabajo: como son los problemas derivados de la creciente temporalidad y precariedad de las relaciones laborales, los cambios en el tamaño de las empresas, el recurso a la subcontratación y la flexibilidad y excesiva disponibilidad en las relaciones laborales.

6. La cultura de organización y gestión, que comprendería los estilos inadecuados de mando y dirección (autoritario, permisivo, etc.), la confusión y desajuste sobre el papel o rol en la organización de cada individuo, las dificultades en el desarrollo de la carrera profesional, las formas de participación y transparencia en la gestión y la falta de recursos humanos y materiales disponibles para realizar el trabajo.

7. Las relaciones interpersonales: ya sea por la ausencia de tales relaciones, como en el trabajo en solitario y trabajo nocturno, como por los problemas que se pueden derivar de las mismas en el trabajo en equipo, las relaciones entre compañeros de trabajo, las relaciones con los supervisores del trabajo y de las relaciones con clientes y personal externo a la empresa.

El Acuerdo Europeo sobre el Estrés Laboral también establece un sucinto listado de factores de riesgo psicosocial cuando dispone en su apartado 4 que *“la identificación de un problema de estrés ligado al trabajo puede implicar un análisis de elementos tales como:*

- La organización del trabajo y los procesos (acuerdos de tiempo de trabajo, grado de autonomía, adecuación de las capacidades del trabajador a las necesidades del trabajo, cantidad de trabajo etc.).

- Las condiciones y el entorno de trabajo (exposición a comportamientos abusivos, ruido, temperatura, sustancias peligrosas, etc.).

- La comunicación (incertidumbre respecto a lo que se espera en el trabajo, perspectivas de empleo, próximos cambios, etc.).

- Así como factores subjetivos (presiones emocionales y sociales, sentimiento de no ser capaz de hacer frente, impresión de no ser apoyado, etc.)".[457]

El acuerdo está haciendo una distinción entre factores objetivos (la organización, el entorno, la comunicación) y los puramente subjetivos (presiones emocionales, sentimientos e impresiones). Estos son, en cualquier caso, los factores que deben analizarse en la evaluación de riesgos psicosociales.

Otros expertos identifican los factores de riesgos psicosociales con un listado diferente, como los que exponen:

1. Presión de tiempo o sobrecarga de trabajo: requerimientos tanto de tiempo en que el trabajo debe ser realizado como de cantidad de trabajo que debe ser terminado, cuando dichos requerimientos desbordan los recursos y habilidades de la persona. Es importante aclarar que se refiere a la presión de tiempo 'severa' y/o la sobrecarga 'severa' de trabajo.

2. Violencia o amenaza de violencia: se refiere a la fuerza física empleada en contra de otra persona (o grupo), que redunda en un daño físico, sexual o psicológico. Se responde afirmativamente tanto si ha habido una exposición real a la violencia como si hay una percepción por parte del encuestado de amenaza de violencia.

3. Acoso o intimidación: comportamiento intencional y a menudo repetido que involucra fuerza verbal (menos visible que la fuerza física), amenaza o coerción para molestar, amenazar, intimidar, abusar o dominar a una persona en el trabajo. El mobbing y la violencia psicológica están incluidos en esta categoría.

4. Mala comunicación o cooperación dentro de la organización.

5. Trato difícil con clientes, pacientes, alumnos, etc.

6. Inseguridad laboral: preocupación subjetiva o miedo del encuestado de que su trabajo ya no existirá en el futuro y/o lo perderá.

[457] *Ídem*

7. Falta de autonomía o de influencia sobre el ritmo o los procedimientos de trabajo: imposibilidad de elegir o cambiar los métodos de trabajo, o de influir en las decisiones que son importantes para el trabajo.[458]

En conclusión las consecuencias que pueden derivar de los riesgos psicosociales hacia la víctima pueden proyectarse de diferentes formas. Se trata de una fuente de estrés que puede provocar ansiedad, depresión, insomnio y otros tipos de alteraciones físicas y psíquicas,[459] incluso la muerte, derivando con frecuencia en una menor productividad que puede llegar al absentismo cuando se producen problemas de salud.

3.1.1 Características de los riesgos psicosociales

Los factores de riesgo psicosocial cuentan con características particulares que, al analizarlas, es posible comprender su importancia:[460]

● Se extienden en el espacio y el tiempo. Los factores de riesgo psicosocial no cuentan con una localización definida; por ejemplo: la cultura organizacional, el estilo de liderazgo o el clima psicosocial no están ubicados en ningún lugar ni es posible precisarlos en un momento especial, ya que son características globales de una empresa. Incluso la carga de trabajo, roles o capacidad de control carecen de un lugar y un momento propios, ya que son elementos del puesto de trabajo.

● Dificultad para su medición. Uno de los grandes problemas es la dificultad para encontrar unidades de medida objetiva, pues elementos como la cohesión grupal o la comunicación no tienen unidades propias de medida, por lo que el recurso más utilizado para su evaluación consiste en la apreciación de las percepciones y experiencias colectivas.

---

[458] INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST): "Salud mental y trabajo". Departamento de Investigación e Información (INSST). Madrid, España, Junio 2023, p. 13. Consultado: 20 de Diciembre de 2023, de: https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Salud+Mental+y+Trabajo+2023.pdf/9a0163c8-e840-0b47-ea05-dc4e46e866ab?t=1687776097872

[459] SÁNCHEZ PÉREZ, José, *op. cit.,* p. 40.

[460] INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS). Prevención de enfermedades de trabajo relacionadas con factores psicosociales de riesgo en el trabajo. Consultado: 19 de Mayo de 2024, de: https://elssa.imss.gob.mx/files/4.2_4.4_Identificaci%C3%B3n%20y%20an%C3%A1lisis%20de%20factores%20de%20riesgos%20psicosociales_3_36_37_38.pdf

● Afectan a los otros riesgos. Se puede considerar a la persona trabajadora como una unidad funcional en la que todos los factores externos afectan a la totalidad de su individualidad. Este efecto se acentúa en los factores de riesgo psicosocial, ya que puede condicionar un incremento en los riesgos de seguridad y salud en el trabajo; lo anterior debido a que suelen producir conductas precipitadas, alteradas y no adaptativas que propician errores y accidentes.

● Están regulados por otros factores. Los factores de riesgo psicosocial afectan a la persona trabajadora no solo a través de las características y/o condiciones del trabajo, pues también las variables personales de cada persona trabajadora juegan un papel importante, como el nivel de implicación, la confianza en sí mismo, el optimismo y la motivación que tiene.

3.1.2. Patologías y consecuencias de los riesgos psicosociales laborales

Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de superioridad y confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción en el trabajo y mejora la salud.[461]

Si por el contrario se produce un desequilibrio los efectos pueden ser variados, partiendo de la insatisfacción en el trabajo, pueden surgir efectos psicológicos, reacciones de comportamiento, consecuencias psicofisiológicas e, incluso, incidentes y accidentes de trabajo.[462] Los que se describen a continuación:

1. Consecuencias psicológicas

El mantenimiento de los factores psicosociales nocivos a lo largo del tiempo podría originar una disminución de las defensas psíquicas del trabajador, favoreciendo la aparición de trastornos emocionales tales como sentimientos de inseguridad, ansiedad, miedo, fobias, apatía, depresión, etc. Además, estas alteraciones pueden ir acompañadas de perturbaciones de las funciones cognitivas como la atención, la memoria, el pensamiento, la concentración, etc.

[461] MANUAL DE SEGURIDAD. ISASTUR. 2010. Consultado: 19 de Mayo de 2024, de: https://www.isastur.com/external/seguridad/data/es/1/1_10_3.htm
[462] *Ídem*

2. Reacciones de comportamiento

Las reacciones de comportamiento afectan tanto a la vida personal y familiar como a la vida social y laboral del trabajador, repercutiendo en la eficacia de las organizaciones. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) clasifica los trastornos del comportamiento en:

Comportamientos activos: quejas, huelgas, enfrentamientos con jefes y superiores, retrasos, etc.

Comportamientos pasivos: resignación, indiferencia hacia la calidad del trabajo, absentismo, falta de participación, no tener ganas de estar con gente, sentirse agobiado, infeliz, no poder dormir bien, abusar de la comida, el alcohol o el tabaco, etc.

3. Consecuencias psicofisiológicas

Se ha demostrado que existe una relación entre los factores psicosociales y una serie de trastornos funcionales físicos y estados psicológicos límite. La aparición de uno u otro trastorno depende de la sensibilidad de cada persona, ya que este tipo de alteraciones suelen afectar en la parte más débil de cada individuo.

Dichos trastornos pueden ser de tipo cardiovascular (infartos), respiratorio (hiperreactividad bronquial, asma), trastornos de base inmunitaria (artritis reumatoide), gastrointestinales (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del colon irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa), dermatológicos (psoriasis, neurodermitis, alergias), endocrinológicos, musculoesqueléticos (dolor de espalda, contracturas) y trastornos en la salud mental.

4. Incidentes y accidentes de trabajo

Es un hecho que determinadas condiciones psicosociales nocivas pueden generar distracciones, comportamientos inseguros, etc., y derivar en incidentes o accidentes durante el desarrollo de las actividades laborales.

3.2. Análisis de los principales riesgos psicosociales laborales

Manuel Velázquez indica que la ergonomía y la psicosociología aplicada han sido las dos últimas disciplinas relacionadas con la prevención de riesgos laborales en desarrollarse. Y define a la ergonomía, de modo general como la búsqueda de la adaptación del trabajo al hombre o la "tecnología que se ocupa de las relaciones entre el hombre y el trabajo".[463]

Expone que en su concepción más amplia la Psicosociología abarca a la psicosociología aplicada e incluso, a otras disciplinas como la higiene y la seguridad, más otros conceptos, más estrictos, la reducen a la prevención de los trastornos músculo esqueléticos en el diseño de los puestos de trabajo y de las tareas, y a la "ergonomía cognitiva" centrada en la concentración y atención necesaria en el trabajo y la prevención de los problemas derivados de la carga mental.[464] Asimismo para que la ergonomía lograra el rango de conocimiento científico sistematizado, fueron consideradas también las múltiples experiencias negativas que la historia laboral del hombre nos ha dejado.[465]

La Psicosociología se orientaría hacia el estudio de los riesgos para la salud de los trabajadores que se derivan de su interrelación nociva con la organización y las relaciones sociales que se desarrollan en el medio ambiente laboral.[466]

Atendiendo tanto a la ergonomía como a la psicosociología aplicada, me avocaré a las causas que conforme a las investigaciones realizadas, considero de mayor importancia abordar para su exposición como los principales riesgos psicosociales laborales: Por lo que atendiendo a sus características más comunes examinaré:

1) El Estrés laboral;

2) El Síndrome de Burnout o del Trabajador "quemado";

---

[463] VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, Manuel, *op. cit.,* p. 2.
[464] *Ídem*
[465] BOUZAS ORTÍZ, José Alfonso: Temática *"Ergonomía".* Obra colectiva. *Diccionario de Derecho del Trabajo.* Coordinador José Manuel Lastra. Colaboración de José Alfonso Bouzas Ortíz. 1ª. ed., Ed. Porrúa, Universidad Nacional Autónoma de México. México, 2001, p. 85 (supra).
[466] VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, Manuel, *op. cit.,* p. 2.

3) La Precariedad Laboral:

4) El Mobbing o Acoso Emocional Laboral;

5) El Hostigamiento y el Acoso Sexual laboral;

6) La Violencia de Género en las relaciones laboral;

7) La Discriminación en el trabajo;

8) La Violencia o Acoso laboral;

9) La ansiedad y la depresión;

10) Los accidentes e incidentes de trabajo.

3.3. El Estrés Laboral

El estrés laboral se describe en el Acuerdo Europeo sobre el Estrés Laboral, como "*un estado que se acompaña de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que es resultado de la incapacidad de los individuos de estar a la altura de las exigencias o las expectativas puestas en ellos al estar sometidos a una presión intensa*".[467]

El estrés laboral lo define Sánchez Pérez como *"la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación".*[468] Refiere el autor que el estrés laboral es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a que se enfrenta el trabajador, de un lado, y sus conocimientos y capacidades, de otro. Más destaca que aunque puede producirse en situaciones laborales muy diversas, con frecuencia se agrava cuando el trabajador siente que no recibe apoyo suficiente de sus compañeros y superiores, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede afrontar las exigencias y presiones propias de la actividad laboral. Lo cual se traduce en un

[467] *Ibídem*, p. 4.
[468] SÁNCHEZ PÉREZ, José, *op. cit.,* p. 4

conjunto de reacciones emocionales cuyos síntomas o cuadro diagnóstico, con frecuencia, vienen definidos por la depresión, la ansiedad o la apatía.[469]

Y agrega que el estrés laboral, entendido como reacción emocional, fisiológica o de conducta, que se produce frente a los aspectos adversos o dañinos del trabajo, la organización y el entorno laboral, constituye uno de los más importantes riesgos emergentes en el trabajo si no el que más, a la vista del ingente coste humano que presenta, tanto de alcance económico como social.[470]

Razón por la que aparece como el principal riesgo psicosocial y puede dar lugar a comportamientos disfuncionales, contribuyendo a la mala salud física y mental del individuo,[471] apunta el autor. Y señala que en casos patológicos, el estrés prolongado o los acontecimientos laborales de carácter traumático pueden originar trastornos de carácter psicológico o psiquiátrico que desembocan en la falta de asistencia al trabajo o que incapacitan al trabajador para su trabajo habitual.

Siendo este el motivo por el cual el estrés afecta con mayor frecuencia e intensidad a los trabajadores de mayor cualificación, tales como directivos, técnicos o profesionales, probablemente dado el mayor relieve que alcanza la consecución de objetivos exigentes a estos niveles,[472] apunta el mismo autor. Sin embargo, y pese a lo anterior, denuncia que toda vez que no podemos encontrar esta patología en el listado de enfermedades profesionales, dado que ésta omite las enfermedades de origen psicosocial, la única forma de identificar la patología como enfermedad profesional vendrá delimitada, primero, por la identificación del problema y, en segundo lugar, por la confirmación diagnóstica del mismo a través de informe emitido por los correspondientes especialistas de los servicios médicos de salud.[473]

El mismo autor explica que las razones de la exclusión de las enfermedades psíquicas, como el estrés laboral, de las enfermedades profesionales radican fundamentalmente en su dificultad de diagnóstico y control.[474] De entrada, no es fácil diferenciar aquellas

[469] *Ídem*
[470] *Ibídem*, p. 3.
[471] *Ibídem*, p. 5.
[472] *Ídem*
[473] *Ídem*
[474] *Ídem*

patologías psíquicas que puedan tener como causa eficiente el trabajo de aquellas otras que puedan tener, dada la habitual multiplicidad etiológica detectada en las mismas, un origen diverso (razones de carácter familiar, económico, laboral, etc.). De otro lado, puede comprobarse la dificultad de encontrar en la doctrina judicial una descripción técnica del estrés -y ello a pesar de que aparezca con frecuencia como afección-, toda vez que suele asociarse a otras patologías que suelen ser determinantes a la hora de provocar el hecho causante. Pese a lo anterior, el síndrome por estrés postraumático ha sido reconocido en los manuales diagnósticos como una entidad independiente, con unos criterios diagnósticos específicos y con unos mecanismos patogénicos característicos.[475]

El estrés ha sido considerado hasta hace poco un problema exclusivamente personal y que solo podía hacer frente y resolver el propio individuo sin que pesara ninguna obligación para la organización o empresa en la que esa persona se desenvolvía.[476]

Actualmente el estrés laboral ha sido identificado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima. Por ejemplo, puede sentir tensión muscular, aumento de presión sanguínea y ritmo cardiaco; miedo, irritabilidad, enojo, depresión; presentar atención disminuida, dificultad para solucionar problemas, disminuir su productividad, entre otros síntomas.[477]

De forma específica, expone la fuente en consulta, algunos estudios han hallado que altas exigencias laborales dan como resultado siete veces mayor riesgo de agotamiento emocional; poco apoyo de los compañeros, dos veces mayor riesgo de problemas en espalda, cuello y hombros; bajo control del trabajo, dos veces mayor

[475] *Ibídem*, p. 6.
[476] *Ibídem*, p. 1.
[477] INSTITUTO NACIONAL DE SALUD PÚBLICA*: "Los riesgos del estrés laboral para la Salud".* Gobierno de México. Publicado 26 de agosto de 2020. Consultado: 21 de Mayo de 2024, de: https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html

riesgo de mortalidad cardiovascular y, mucha tensión puede producir tres veces mayor riesgo de morbilidad por hipertensión.[478]

Los riesgos directos del estrés laboral para la salud han sido relacionados con cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza, trastornos músculo-esqueléticos como lumbalgias. Recientemente un estudio de la Academia Americana de Neurología halló una relación que las personas con trabajos demandantes y poco control sobre ellos tienen 58% más probabilidades de sufrir una isquemia y 22% más de hemorragia cerebral. Asimismo, la OMS estima que entre el 21 y 32 por ciento de casos de hipertensión en América Latina están relacionados con altas exigencias laborales y bajo control.[479] Expone el Instituto Nacional de Salud Pública en cita.

Aún más, continua, la prolongación del estrés por el trabajo puede generar trastornos en la salud mental del empleado, como el "burnout" o desgaste emocional, afectando el desempeño laboral o causando actitudes poco saludables como el consumo de alcohol, tabaco y drogas, e incluso en casos extremos acciones fatales, motivadas además por un contexto adverso interno y externo.[480]

La misma publicación expone que durante el Foro Internacional Políticas Pública de Empleo y Protección Social, realizado en México en 2013, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoció que el estrés "puede llevar a una persona a la angustia, a la depresión e incluso al suicidio, como lo ha puesto en evidencia la reciente crisis y recesión en Europa. Un estudio europeo mostró el aumento de los suicidios en nueve de los 10 países europeos estudiados del 2007 a 2009. Aquellos países con situaciones económicas más críticas fueron los que tuvieron un mayor aumento de los suicidios. Los cambios más dramáticos se presentaron en Grecia en donde el número de suicidios aumentó en un 19%; por cada incremento del 1% en el desempleo hubo un 0.8 por ciento de incremento de los suicidios asociados en personas de menos de 65 años".[481]

---

[478] *Ídem*
[479] *Ídem*
[480] *Ídem*
[481] *Ídem*

Cada año más de 800,000 personas mueren como consecuencia del suicidio según la OMS.[482] Más del setenta y cinco por ciento de todas las muertes por suicidio tienen lugar en los países de ingresos bajos y medios y la mayoría de esas muertes ocurren entre la población económicamente activa.[483]

En este contexto, la OIT ha reconocido una relación entre el aumento del estrés laboral y de otras enfermedades mentales relacionadas con el trabajo y los factores tecnológicos, sociales y económicos, por ejemplo "exceso de información, intensificación del trabajo y de las presiones temporales, mayores exigencias de movilidad y flexibilidad, estar siempre 'disponible', por la dependencia a los teléfonos móviles, y, por último pero no menos importante, el miedo de perder el trabajo".[484]

La OIT y la OMS identifican como causas del estrés laboral a diversos factores que muestran una mala organización en el trabajo: características del puesto, volumen y ritmo de trabajo, horarios, participación y control, perspectivas profesionales, relaciones interpersonales, cultura institucional, que se describen a continuación:[485]

A. Causas del estrés laboral propias del trabajo

a. Trabajo a ritmo rápido, presión de tiempo
b. Falta de control (del ritmo de trabajo, pero también relacionada con riesgos físicos)
c. Baja participación en las decisiones
d. Poco apoyo de colegas o supervisores
e. Pobre desarrollo de carrera
f. Inseguridad laboral
g. Muchas horas de trabajo

[482] GÓMEZ MARÍN, Gabriel Ignacio: *"El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral".* 6ª. ed., Ministerio del Trabajo de Colombia. Universidad Piloto de Colombia. Bogotá, Colombia, 2018, p. 153.
[483] *Ídem*
[484] INSTITUTO NACIONAL DE SALUD PÚBLICA, *op. cit.,*
[485] *Ídem*

h. Salarios bajos

i. Acoso sexual o psicológico

B. Causas del estrés laboral en la relación Hogar-Trabajo

a. Conflicto de papeles y responsabilidades, particularmente para las mujeres

b. El hogar es el lugar de trabajo

c. La familia está expuesta a los riesgos ocupacionales

d. Violencia doméstica, ataque físico, peligro de violación sexual

e. Dificultades en la logística de la vida diaria

C. Causas del estrés laboral por motivos personales

a. Relación de trabajo competitiva, u hostil

b. Demasiado comprometida

c. Falta de confianza en sí mismo

Un dato importante que deriva de este y otros informes más, es que, si bien la mayoría de estos riesgos asociados con el estrés laboral se presenta indistintamente entre hombre y mujeres, estas experimentan con mayor frecuencia el estrés debido a la suma de otros factores asociados a la inequidad de género, de acuerdo con la OMS:[486]

- El doble papel que deben jugar tanto en el hogar como en el trabajo y la dificultad para balancear éstos papeles,

- Los papeles sociales de género y la necesidad de un papel independiente contra de la necesidad de conformarse a las expectativas sociales,

- El acoso sexual en el trabajo, que es principalmente dirigido a la mujer,

- La discriminación de género que se traduce en menores ingresos y mayores exigencias y requisitos ocupacionales.

[486] *Ídem*

Como respuesta a este mal, una de las medidas propuestas tanto por la OMS como la OIT ha sido la introducción del estrés laboral y otras enfermedades profesionales dentro de los planes de evaluación y control de riesgos químicos, biológicos y físicos por parte de los empleadores a fin de contribuir al bienestar de los trabajadores en sus lugares de trabajo.[487]

3.3.1. El Tecnoestrés

En los años 80, el psiquiatra norteamericano Craig Brod definió el tecnoestrés como *"una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable".*[488] Salanova, en el 2003, hace referencia a un *"estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro*". Este estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC".[489]

El estrés a causa del trabajo es un riesgo laboral psicosocial que surge cuando las demandas de la actividad laboral sobrepasan las capacidades o habilidades del trabajador para afrontar dichas demandas.[490]

El tecnoestrés es una forma específica de estrés laboral y, por lo tanto, es también un riesgo laboral psicosocial. En este caso, el trabajador se siente superado por la introducción de las TIC en su actividad laboral.[491] Cuando se habla de tecnoestrés se hace referencia a un estado de fatiga, ansiedad, que puede padecer un trabajador para

[487] *Ídem*

[488] TECNOESTRÉS, (Manual para el Sector de la Construcción): *Concepto, Consecuencias y Medidas Preventivas.* Gobierno de España. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. España, p. 3. Consultado 3 de Julio de 2024, de: https://www.lineaprevencion.com/uploads/archivo/applications/ARCH5de549223043c.pdf

[489] *Ídem*

[490] *Ibídem*, p. 7.

[491] El uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) antes, durante y posterior a la pandemia por COVID-19 se ha relacionado con el tecnoestrés en docentes universitarios. En el caso particular de la Facultad de Derecho de la UASLP, México, fue notorio el número de académicos mayores de edad que optaron por una jubilación temprana ante la incapacidad, angustia y frustración en el manejo de las TIC's para la impartición de su cátedra en línea.

el cual la utilización de las tecnologías de la información y comunicación en su puesto de trabajo supone un factor generador de estrés.[492]

Este estado de tensión, a grandes rasgos, puede deberse a:

- Una inadaptación o sentimiento de incapacidad por parte del trabajador para asumir los cambios que supone la incorporación de las TIC en su actividad laboral.

- Un uso excesivo y continuado de esta tecnología. La conexión permanente que permiten las TIC difumina los horarios de trabajo, alargando en muchas ocasiones la jornada laboral.[493]

El uso del móvil, la Tablet, etc., es algo habitual, no sólo en el trabajo, sino también a nivel personal y social, lo que incrementa la sobrexposición a las tecnologías de la información y comunicación de las personas. Esta exposición continuada puede generar dependencia, haciendo necesario el uso de estas herramientas informáticas de forma constante.[494]

Los factores de riesgo psicosocial que pueden generar estrés en un entorno laboral están relacionados principalmente con la organización del trabajo, las exigencias de las tareas y las relaciones laborales que los trabajadores establecen entre sí. La introducción de las tecnologías en la actividad laboral modifica todos estos factores, lo que obliga al trabajador a una adaptación de los nuevos procesos de trabajo. Al igual que en el resto de riesgos laborales psicosociales, las capacidades, habilidades y percepciones individuales de la persona son un factor importante a tener en cuenta para que, finalmente, se materialice este riesgo. Aquellos trabajadores que perciban el trabajo con estas aplicaciones o herramientas como un problema serán firmes candidatos para padecer alguno de los tipos de tecnoestrés.[495]

Tipos de Tecnoestrés: Entre los efectos que los trabajadores pueden manifestar por exposición al riesgo de tecnoestrés, se encuentran desde la incapacidad o rechazo

[492] TECNOESTRÉS, *op. cit.,* p. 7.
[493] *Ídem*
[494] *Ibídem*, p. 8.
[495] *Ídem*

absoluto hacia las TIC hasta sentir una dependencia o adicción por las mismas. Esta diversidad de manifestaciones da lugar a las distintas clases de tecnoestrés.[496]

a.- Tecnoansiedad: Se caracteriza porque la persona experimenta tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de tecnología de la información y comunicación. Esta ansiedad hace que el trabajador:

- Tenga una actitud escéptica respecto al uso de tecnologías. Desconfíe a la hora de introducir TIC en su actividad laboral, dude de su eficacia.

- Desarrolle sentimientos de culpa, rechazo o miedo a los procesos de cambio relacionados con la introducción de la tecnología en la organización.

- Dude de su propia capacidad y competencia en relación al uso de las TIC.[497]

Una clase de Tecnoasiedad extrema es la *"Tecnofobia"* que hace alusión a un miedo irracional a las tecnologías. El sentimiento de malestar y el estado de tensión de esta persona aumenta cuanto más tiene que utilizar las herramientas tecnológicas para el desarrollo de su actividad laboral.[498]

b.- Tecnofatiga: Hace referencia principalmente al cansancio y agotamiento físico y mental que sufre la persona debido a la utilización de las tecnologías. Este estado de fatiga hace que el trabajador desarrolle actitudes escépticas respeto a las ventajas del uso de las TIC en su actividad laboral.[499]

c.- Tecnoadicción: Se caracteriza porque el trabajador desarrolla conductas adictivas, tiene el impulso incontrolable de utilizar las tecnologías de la información y comunicación constantemente, organiza su vida alrededor de la tecnología.[500]

El uso de las tecnologías de la información y comunicación, tanto en el lugar de trabajo, como en el ámbito personal y social, puede provocar consecuencias negativas tanto en la salud de los trabajadores como en la productividad de las organizaciones empresariales. Además de los síntomas o consecuencias psicosociales de estrés,

[496] *Ibídem*, p. 9.
[497] *Ídem*
[498] Ibidem p. 10.
[499] *Ibídem*, p. 11.
[500] *Ibídem*, p. 12.

ansiedad, agotamiento mental o adicción mencionados anteriormente, el tecnoestrés puede acarrear consecuencias negativas a nivel social y fisiológico:[501]

I. Psicológicas:

- Síntomas de ansiedad, fatiga, insatisfacción laboral.
- Sentimientos de inseguridad, dificultad de concentración.
- Conductas hiperactivas, dificultades de expresión verbal.

II. Psicosomáticas:

- Problemas de sueño, dolores de cabeza.
- Problemas cardiovasculares (pulso rápido, tensión arterial alta, etc.).
- Trastornos digestivos (vómitos, diarreas, náuseas…).

III. Físicas:

- Dolores de espalda, especialmente a la altura de las lumbares.
- Problemas cervicales.
- Problemas de visión.

El cambio en los procesos de trabajo que conlleva la introducción de las tecnologías de la información y comunicación en una organización empresarial, tiene un impacto sobre las comunicaciones, los ritmos de trabajo, el desarrollo de las tareas, etc. Para evitar que estos cambios supongan una fuente generadora de tecnoestrés para el trabajador, es importante que la organización siga una estrategia adecuada de implantación de estas herramientas tecnológicas.[502]

Es aconsejable que dicha estrategia:

- Parta de una evaluación del riesgo que mida el nivel de exposición de los trabajadores y cuyo resultado se materialice en una planificación e implantación de medidas preventivas que minimicen su aparición.

- Se centre en adaptar las TIC a las necesidades de cada trabajador preservando una autonomía y control suficientes por parte del trabajador en el desarrollo de su actividad.

- Ofrezca al trabajador los recursos necesarios para realizar su trabajo con las TIC.

[501] *Ibídem,* p. 16.
[502] *Ibídem,* p. 20.

- Promueva un clima laboral de compañerismo y trabajo en equipo donde la comunicación entre los trabajadores sea fluida y no se abuse del contacto a través de las herramientas informáticas. A veces, una conversación cara a cara es más productiva.[503]

Como se ha indicado anteriormente, es importante que las organizaciones empresariales sean conscientes de que no prevenir esta clase de riesgos tiene consecuencias negativas, no sólo para la salud del trabajador, sino también para la "salud" de la empresa. La materialización de riesgos psicosociales, como el tecnoestrés, influye en el aumento del absentismo, las bajas laborales o la accidentabilidad, así como en el descenso de la productividad o el compromiso del trabajador con la organización Al igual que para el resto de riesgos laborales psicosociales las medidas preventivas pueden aplicarse a nivel de organización o enfocadas a nivel individual.[504]

3.3.2. El Teletrabajo

En la era digital y la transformación del entorno laboral, el teletrabajo se ha convertido en una modalidad cada vez más común en numerosas organizaciones. Con sus promesas de flexibilidad y conciliación entre la vida laboral y personal, el teletrabajo puede ser una solución moderna para el mundo laboral actual. Sin embargo, en medio de esta transición, surge una preocupante realidad: las violaciones a los derechos humanos en el teletrabajo y la falta de respeto al derecho fundamental a la desconexión.[505]

Los académicos de la Universidad de Guadalajara, México, Gabriela Yáñez Meza, José Luis Enrique Gutiérrez y José María Nava Preciado, exponen en la obra en cita que el teletrabajo, en teoría, debería brindar a los/as trabajadores una mayor autonomía y libertad en el manejo de sus horarios y tareas. Más precisan que sin

[503] *Ídem*
[504] *Ídem*
[505] YÁNEZ MEZA, Gabriela, ENRIQUE GUTIÉRREZ, José Luis, NAVA PRECIADO, José María: *"Teletrabajo y derecho a la desconexión"*. Parte III, Capítulo 9. Obra colectiva: *"Desafíos contemporáneos para la seguridad humana y la protección de los derechos económicos, sociales y culturales en México"*. Coordinadora Áurea E. Grijalva Eternod. 1ed, Universidad de Guadalajara, México, 2023, pp. 209 y 210.

embargo, en muchos casos, la línea entre el trabajo y la vida personal se ha difuminado peligrosamente, dando lugar a una cultura laboral en la que se espera que los empleados estén disponibles de forma constante, incluso fuera de su horario laboral designado. Esta situación ha llevado a una serie de violaciones a los derechos humanos de los trabajadores, poniendo en riesgo su bienestar físico y mental.[506]

De suerte tal que, contar con horarios de trabajo estrictos e inflexibles con jornadas muy largas o fuera del horario normal, horarios de trabajo imprevisibles, así como con exceso de trabajo o trabajos en plazos muy estrictos que obliguen al trabajador/a a conectarse fuera de su horario, trae emparejado consigo una fuerte carga de estrés perjudicial para el trabajador, menoscabando su estilo de vida y por ende de sus derechos fundamentales. Indudablemente que es hora de tomar medidas para asegurar que el teletrabajo sea una experiencia enriquecedora y sostenible para todos los/as trabajadores. Todos merecemos el derecho a la desconexión y a un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal,[507] refieren.

Y agregan que el derecho a la desconexión laboral se refiere a una nueva forma de cultura laboral más flexible y orientada a los resultados, en la cual no se requiere una jornada de trabajo excesiva para demostrar la productividad laboral. Este enfoque, señalan, busca preservar la salud mental de los/as trabajadores y evitar el deterioro de su bienestar, al mismo tiempo que protege sus derechos humanos fundamentales.[508]

Para los autores, al respetar el derecho a la desconexión, se garantiza el cumplimiento de derechos fundamentales de los/as trabajadores, como el derecho al privacidad de sus datos personales, el derecho a la intimidad individual y familiar tanto dentro como fuera del ámbito laboral, el derecho a la salud y el derecho al tiempo libre para el descanso y la recreación, entre otros. Un enfoque que promueve una cultura laboral equilibrada que reconoce la importancia de separar adecuadamente el trabajo de la vida personal. Busca evitar situaciones en las que los trabajadores se vean obligados a estar disponibles y conectados de forma constante, lo cual puede afectar

[506] *Ibídem,* p. 210.
[507] *Ídem*
[508] *Ibídem,* pp. 210 y 211.

negativamente su salud y bienestar, así como socavar su ejercicio pleno de derechos humanos fundamentales.[509]

Conforme a lo ya expuesto el teletrabajo, también conocido como trabajo remoto, trabajo a distancia o home office, se ha convertido en una modalidad popular en el ámbito laboral, es cada vez más relevante y atractiva en la era digital. Destacando los investigadores citados que dicha forma de trabajo tomó auge por la crisis sanitaria del COVID-19, llevando al sector empresarial a acelerar la implementación del teletrabajo, pues se evaluó como una buena alternativa para evitar contagios y posteriormente mantener las fuentes de empleo y las actividades económicas.[510]

A raíz de la emergencia sanitaria muchas empresas a lo largo y ancho del país se vieron en la necesidad de implementar el teletrabajo para continuar con sus funciones. Conforme a las cifras del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), de los 32.9 millones de la población activa el 23.5 %, es decir, 7.7 millones de personas trabajadores, se encontraba laborando desde su hogar (2019).[511]

Por esta circunstancia, las autoridades mexicanas, se preocuparon por regular esta modalidad a efecto de no dejar en estado de indefensión a estos trabajadores.

Así, el 11 de enero 2021 se aprueba reformar la Ley Federal del Trabajo (LFT), adicionando un capítulo XII BIS, denominado *"Teletrabajo",* que en el artículo 330, incisos "A" a la letra "K", establece los lineamientos para la implementación y regulación del teletrabajo en el país, así como los derechos y obligaciones tanto para los empleadores como para los/as trabajadores.[512]

La LFT establece en el artículo 330- A., penúltimo párrafo que para que se configure el teletrabajo, es necesario que el trabajo a distancia se realice en más del 40 % cuarenta por ciento, ya sea en el domicilio del teletrabajador o en el domicilio elegido por éste.[513] De este modo, no se considera teletrabajo el que se realiza de manera ocasional o esporádica.

---

[509] *Ibídem*, p. 211.
[510] *Ibídem*, pp. 213 y 214.
[511] *Ibídem*, p. 214.
[512] LEY FEDERAL DEL TRABAJO*, op. cit.,* pp. 98 a 102.
[513] *Ibídem*, p. 99.

Sumado a esta reforma de la LFT, en junio del 2023, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS, publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) la denominada NOM-037-STPS-2023, señalando que dicha NOM entraría en vigor en un plazo de 180 (ciento ochenta días) posterior a su publicación,[514] diciembre de 2023.

La NOM-37 define el *"derecho a la desconexión"* como aquel *"Derecho de un trabajador a desconectarse del trabajo y abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación al término de la jornada laboral."*[515] Mientras que, para Pérez, citado por los autores, es *"un derecho subjetivo de todos los trabajadores a no responder las comunicaciones laborales emitidas por su empresario, o en su nombre, fuera de la jornada y horario laboral. De tal modo, se garantizan el descanso e intimidad"*.[516]

En el entendido de que si un trabajador no ejerce el derecho mencionado pueden traer aparejados mayores cargas mentales, estrés, falta de actividad física, somatizando estos problemas en síntomas fisiológicos. Una circunstancia que es considerada de carácter peligroso para la salud del trabajador según la Organización Mundial de la Salud (OMS).[517]

Como podemos observar, manifiestan los autores, el derecho a la desconexión, al estar regulado en nuestra norma mexicana, se convierte en un ordenamiento positivizado, que nuestro Estado está obligado a velar a fin de proteger la dignidad humana. Adicional, este derecho conlleva muchos otros derechos inherentes al trabajador, como lo son una jornada limitada, contar con un descanso, el derecho a la privacidad, derecho a la recreación, derecho a la intimidad, derecho a la salud física y mental. Esto nos lleva sostener que el derecho a la desconexión se debe de considerar como un derecho humano.[518]

La NOM-037-STPS-2023, señala que, sobre los lugares de trabajo, la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo proponga y acuerde con el patrón las condiciones del lugar, los cuales deberán de contar con condiciones de seguridad y

[514] YÁÑEZ MEZA, Gabriela, et al*, op. cit.,* pp. 217 y 218.
[515] *Ibídem*, p. 215.
[516] *Ibídem*, p. 216.
[517] *Ídem*
[518] *Ibídem*, p. 217.

salud, haciendo énfasis en el buen estado y suficiencia de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación. Asimismo, se deben considerar los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo. Además, establece la obligación de la comisión de seguridad e higiene de informar a los/as teletrabajadores sobre los agentes y factores de riesgo en el teletrabajo tanto ergonómico y psicológico. Así, como proporcionarles capacitación al menos una vez al año, sobre las condiciones de seguridad y salud que deben tener y mantener en el lugar establecido para realizar su trabajo desde casa. De la misma manera, la obligación de para realizar los exámenes médicos correspondientes, sobre todo en aquellos casos en que el teletrabajador haya sufrido un accidente en el lugar de trabado.[519]

También se enfoca en la necesidad de cuidar la salud física del teletrabajador al regular la necesidad de proporcionar los insumos necesarios para desarrollar sus labores, como pueden ser silla ergonómica, equipo de cómputo, celular, impresora, entre otros. De manera adicional, el patrón debe de verificar que el teletrabajador cuente con un espacio físico de trabajo se encuentre en condiciones fehacientes de seguridad para ejercer sus labores, entendiéndose que cuente, como ya se señaló, con suficiente luminosidad, sin ruidos, amplio, etc., y que además le permita privacidad, para evitar que los habitantes de su hogar puedan interrumpir o interferir en sus labores inherentes al trabajo remunerado.[520]

Por lo que hace a la salud psicológica del teletrabajador, continúa su colaboración, el patrón tiene la obligación de contar con aquellos mecanismos necesarios para prevenir y tratar los casos de violencia familiar. Así como contar con protocolos que observen una sana perspectiva de género, para justamente tratar de conciliar el teletrabajo con la vida personal. Refiere, también, la obligatoriedad de contar con pausas al trabajo y tiempos de descanso adecuados, y una vez que finalice su jornada, el patrón respete al teletrabajador su derecho a la desconexión y que, durante sus tiempos de descanso, vacaciones, días de permisos, horas libres y tiempos no laborales, el teletrabajador no

[519] *Ibídem,* pp. 220 y 221.
[520] *Ibídem* 221.

labore y no tenga acceso a las TIC relacionadas con el trabajo, como es el celular, el correo electrónico, la computadora, etc. [521]

La NOM-037-STPS nos enseña que existe un nuevo paradigma muy diverso que no ve el *home office* como una simple alternativa ante las actividades que deben de efectuarse en un centro de trabajo específico. Se visualiza como una realidad social con sus desafíos y funciones, la cual se sustenta en la flexibilidad laboral y el trabajo en proyectos, valorando el tiempo y el espacio del teletrabajador, respetando sus derechos humanos y verificando más que nada la dignidad humana de los teletrabajadores,[522] subrayan los investigadores.

Los que también aprecian que el teletrabajo tiene algunos beneficios, como la flexibilidad de horarios, el ahorro de tiempo y dinero en desplazamientos, y la posibilidad de conciliar mejor la vida laboral y familiar. Sin embargo, también tiene algunos desafíos, como la falta de interacción social y el riesgo de una mayor carga laboral.[523]

Finalmente, los multicitados autores realizan la siguiente propuesta para no transgredir los derechos humanos de los/as trabajadores en el teletrabajo:[524]

- *Establecer regulaciones claras:* Los gobiernos y las organizaciones deben desarrollar y aplicar leyes y regulaciones específicas que protejan los derechos de los trabajadores en el teletrabajo.

- *Fomentar la cultura del equilibrio entre el trabajo y la vida personal:* Los empleadores deben promover una cultura laboral que valore y promueva el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Esto implica establecer políticas que respeten los horarios de trabajo, alienten las pausas y el tiempo libre y reconozcan la importancia del bienestar de los empleados.

- *Capacitar y concientizar*: Es esencial proporcionar capacitación y educación tanto a los empleadores como a los/as trabajadores sobre los derechos humanos en el

[521] *Ídem*
[522] *Ibídem*, pp. 221 y 222.
[523] *Ibídem*, p. 224.
[524] *Ibídem*, pp. 225 y 226.

teletrabajo. Esto puede incluir talleres, cursos en línea o recursos informativos que aborden temas como el derecho a la desconexión, la gestión del tiempo, la salud mental y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

-Promover la participación y el diálogo: Fomentar la participación de los/as trabajadores en la toma de decisiones y el diálogo abierto entre empleadores y empleados puede contribuir a la mejora de los derechos humanos en el teletrabajo. Esto puede lograrse a través de la creación de comités o grupos de trabajo que aborden temas relacionados con el teletrabajo y la protección de los derechos laborales.

- *Monitorear y cumplimentar:* Es pertinente establecer mecanismos de monitoreo y cumplimiento para garantizar que las regulaciones y políticas relacionadas con el teletrabajo se cumplan de manera efectiva. Esto puede incluir auditorias laborales, inspecciones en el lugar de trabajo (incluso de forma remota), y sanciones en caso de violaciones de los derechos de los/as trabajadores.

- *Promover la responsabilidad social empresarial:* Las empresas deben asumir la responsabilidad de garantizar los derechos humanos en el teletrabajo. Pueden adoptar políticas internas que promuevan la igualdad de oportunidades, el respeto a la desconexión y el bienestar de los empleados.

Y concluyen que es responsabilidad de los gobiernos, las organizaciones internacionales, los empleadores y los mismos trabajadores colaborar para proteger y promover los derechos humanos en el teletrabajo. Además, de la implementación de la NOM-037 es necesario un enfoque integral que garantice la protección de los/as trabajadores, la promoción del bienestar y la creación de un entorno laboral saludable y equitativo, porque de esta forma es cómo podemos construir una sociedad en la que el teletrabajo sea una opción sostenible y respetuosa de los derechos humanos.[525]

[525] *Ibídem,* p. 226.

3.4. El Síndrome de burnout o del trabajador "quemado"

El Síndrome de desgaste personal o "burnout", es un término que se atribuye al doctor Herbert Freudenberg, y que puede definirse como *"síndrome de agotamiento físico y mental intenso, resultado de un estrés laboral crónico o frustración prolongada".*[526] Y lo describe como *"una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador"*.[527]

Se trata de un trastorno adaptativo crónico, o cuadro de estrés crónico, que resulta del esfuerzo intenso y sostenido en el tiempo que soporta el trabajador, con una sobreexigencia y tensión que generan importantes riesgos de contraer enfermedades, pudiendo afectar negativamente al rendimiento y la calidad del servicio profesional. Es una patología que incorpora una respuesta prolongada de estrés ante factores de carácter emocional e interpersonal derivados del trabajo, y que incluyen fatiga crónica e incapacidad para alcanzar los objetivos laborales propuestos.[528]

Es por esta razón que el síndrome se evidencia más en trabajos que implican servicios humanos de ayuda, lo cual no excluye la aparición del síndrome en otras profesiones como directivos, mandos intermedios, entrenadores, etc.

En 1974, un médico psiquiatra de origen Alemán llamado Herbert Freudenberger que trabajaba como asistente voluntario en la Free Clinic de Nueva York para toxicómanos, al igual que otros voluntarios jóvenes e idealistas, observó que al cabo de un periodo más o menos largo, entre uno y tres años, la mayoría sufría una progresiva pérdida de energía, desmotivación, falta de todo interés por el trabajo hasta llegar al agotamiento, junto con varios síntomas de ansiedad y de depresión. Según Leiter, el tipo de trabajo que estas personas hacían se caracterizaba por carecer de horario fijo, contar con un número de horas muy alto, tener un salario muy escaso y un contexto social muy exigente, habitualmente tenso y comprometido. Freudenberger describió cómo estas personas se volvían menos sensibles, poco

[526] ROJO, José Vicente y CERVERA, Ana Ma.: *"El mobbing o acoso laboral"*. 1ª. Ed. Tébor, España, 2005, p. 43.
[527] SÁNCHEZ PÉREZ, José, *op. cit.,* p. 43.
[528] *Ibídem*, p. 43.

comprensivas y hasta agresivas en relación con los pacientes, con un trato distanciado y cínico con tendencia a culpar al paciente de los propios problemas que padecía.[529]

Para describir este patrón conductual homogéneo, Freudenberger eligió la misma palabra *"Burnout"* ("estar quemado", "consumido", "apagado") que se utilizaba también para referirse a los efectos del consumo crónico de las sustancias tóxicas de abuso. Esta era una palabra de uso común en la jerga atlética, deportiva y artística, que hacía referencia a aquellos sujetos que no conseguían los resultados esperados pese al esfuerzo realizado.[530]

La psicóloga social Cristina Maslach por aquel entonces, año 1976, estudiaba las respuestas emocionales de los empleados de profesiones de ayuda a personas. Eligió también el mismo término que utilizaban de forma coloquial los abogados californianos para describir el proceso gradual de pérdida de responsabilidad y desinterés cínico entre sus compañeros de profesión.[531] "Burnout" era una expresión con gran aceptación social: los afectados se sentían fácilmente identificados con este feliz término descriptivo, no estigmatizador como los diagnósticos psiquiátricos.[532]

Menciona el artículo en cita, que en las primeras publicaciones realizadas, referentes a la implicación con distintos profesionales, tales como (médicos, enfermeras, trabajadores sociales, profesores, policías, etc.,) así como en la divulgación de los medios de comunicación se destacaba más la importancia de las diferencias individuales, como la personalidad previa (perfeccionismo, idealismo, excesiva implicación en el trabajo), que la influencia de las condiciones objetivas de trabajo. Se popularizaron los sentimientos de prevención y de intervención dirigidas a su adecuado afrontamiento. Además, el término burnout perdió precisión conceptual, convirtiéndose en un "cajón de sastre", o mejor aún, en

---

[529] CARLIN, Maicón y GARCÉS DE LOS FAYOS RUIZ, Enrique J.: *"El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo"*. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, vol. *26* (núm. 1, enero), 169–180. España, 2010, p. 169. Consultado: 30 de Mayo de 2024, de: https://revistas.um.es/analesps/article/view/92171/88761

[530] *Ídem*

[531] ROJO, José Vicente y CERVERA, Ana Ma., *op. cit.,* pp. 43 y 44.

[532] CARLIN, Maicón y GARCÉS DE LOS FAYOS RUIZ, Enrique J., *op. cit.,* p. 169.

un “cajón desastre” sin consistencia científica, que según Mingote Adán, refieren los autores, se asociaba al trabajo directo con personas, tras un tiempo prolongado de alta implicación emocional con el cliente, con alta demanda de exigencias adaptativas y bajas posibilidades de ejercer un control eficaz sobre esta situación, según el paradigma de la indefensión aprendida de Seligman. Agregando en el artículo que García-Izquierdo comenta que el burnout es un problema característico de los trabajos de “servicios humanos”, es decir, de aquellas profesiones que deben mantener una relación continua de ayuda hacia el “cliente”. Profesionales, sin duda, más expuestos a riesgos psico-emocionales.[533]

En 1976 Christina Maslach definió el “burnout” volviendo a formular una definición sobre ello en 1982, como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y bajo sentimiento de realización personal en el trabajo, que ocurre entre los profesionales cuyo objetivo de trabajo son personas.[534]

Analizando este concepto el autor considera que, *“por agotamiento emocional se entiende la sensación de estar emocionalmente agotado por el contacto diario con los demás. Por despersonalización se alude a una respuesta fría, endurecida e impersonal hacia los sujetos que el profesional debe atender. Y por bajo sentimiento de realización personal en el trabajo se entiende la disminución de los sentimientos de competencia y éxito profesional*”.[535]

Para los autores en cita es importante dejar en claro que el “síndrome de desgaste personal” no proviene de ningún ataque o acoso intencionado, sino de una mala política de gestión empresarial en la que no hay intención alguna de provocar el apartamiento de uno de los componentes de la organización.[536]

Y hacen mención al Dr. Flores Lozano y a su obra,[537] exponiendo que: El término “burnout” es equivalente al de desgaste profesional, estar quemado, exhausto o sobrecargado. Está íntimamente relacionado con el estrés y es difícil establecer una

[533] *Ídem*
[534] ROJO, José Vicente y CERVERA, Ana Ma., *op. cit.,* p. 44.
[535] *Ídem*
[536] *Ibídem*, pp. 44 y 45.
[537] FLORES LOZANO, José Antonio, en *“Manual de prevención y autoayuda del “burnout” del médico”.* Ed. Entheos, 2002. Citado por ROJO, José Vicente y CERVERA, Ana Ma., *op. cit.,* p. 43.

clara diferencia entre ambos; la única diferencia, más aparente que real, es el que "burnout" es un estrés crónico experimentando fundamentalmente en el contexto laboral.

La incidencia del síndrome de burnout y su reconocimiento ha aumentado en forma importante durante los últimos años y se han realizado varios estudios en numerosos países para examinar sus causas, siendo la más significativa el estrés relacionado con el trabajo. Además, un número creciente de estudios muestra que el género femenino se asocia con un creciente riesgo de sufrir burnout.[538] Esto se puede explicar, escribe el colombiano Dr. Gabriel Ignacio Gómez Marín,[539] por el hecho de que varios factores psicosociales relacionados con el burnout y el estrés laboral, pueden ser más frecuentes entre las mujeres, por ejemplo, el doble papel que tienen de laborar en el hogar y en el trabajo; los roles de género de la sociedad y la influencia de las expectativas sociales, el riesgo de acoso sexual en el trabajo y la violencia doméstica y la discriminación de género reflejada en los salarios inferiores y en las mayores exigencias de trabajo.[540]

José Vicente Rojo y Ana Ma. Cervera, exponen que los principales factores que determinan la aparición del síndrome de "burnout" se estructuran en dos categorías: Los factores que están vinculados al puesto de trabajo, y, los factores dependientes del carácter personal.[541]

A. Factores que están vinculados al puesto de trabajo,

- Categoría profesional.
- Poco personal.
- Las funciones que se desempeñan.

[538] GÓMEZ MARÍN, Gabriel Ignacio: "*El Mundo del trabajo y la Bioética Laboral", op. cit.*, p. 153.

[539] El Dr. Gabriel Ignacio Gómez Marín, es un reconocido referente latinoamericano de la Bioética Laboral, e impulsor de la misma como funcionario del Ministerio del Trabajo de Colombia, y académico de la Universidad Piloto de Colombia. Con varias publicaciones sobre la Bioética Laboral en ediciones impresas, desde 2004, y digitales (audio libros en versión podcast), desde 2015 y hasta la fecha. Y a quien visité los días 31 de julio y 1°. de agosto de 2024 en su cubículo de la Universidad Piloto en Bogotá, Colombia, celebrando dos muy interesantes conversatorios, incluyendo actividades de campo.

[540] *Ídem*

[541] ROJO, José Vicente y CERVERA, Ana Ma., *op. cit.,* p. 45.

- La indefinición de las tareas a realizar.
- Desproporción en el binomio responsabilidad-funciones y retribución.
- Sobrecarga laboral.
- Grado de responsabilidad.
- Falta de posibilidad de funcionar con autonomía propia en la toma de decisiones.
- Baja implicación laboral.
- Escaso nivel de autonomía.
- Indefinición de tareas.
- Malestar físico.
- Elevada profesión en el trabajo.
- Ausencia de apoyo en la supervisión y/o dirección.
- Rutina.
- Burocratización.
- Falta de soporte social, tanto dentro como fuera del trabajo.[542]

B. Los factores dependientes del carácter personal.

Surgen de las relaciones entre el trabajador y las personas que reciben sus servicios (sean clientes o usuarios de aquéllos). Estos factores del síndrome aparecen sobre todo en los profesionales del sector servicios, tales como enseñanza, sanidad y servicios sociales.[543]

Entre estos también se identifican a los factores determinados por la pésima política organizativa, que se manifiesta en la falta de definición en las funciones, así como en

[542] *Ibídem*, pp. 45 y 46.
[543] *Ibídem*, p. 46.

la escasa concesión de autonomía en las labores a desarrollar o en la toma de decisiones.[544]

Asimismo el autor distingue las siguientes fases en la aparición del "síndrome del quemado":

- Momentos iniciales de ilusión por el trabajo, esperando triunfos, etc.
- Fase de desilusión, insatisfacción, en la que aparece "el aislamiento social y deterioro de las relaciones personales".
- Fase de frustración donde explota la "irritabilidad y la falta de moderación".
- Fase de desesperación, con depresiones y tendencias autodestructivas, que termina en la apatía y en el abandono de todas las actividades que a la persona le causaban satisfacción.[545]

En este mismo orden de ideas en una sentencia judicial dictada por un Juzgado de lo Social de Barcelona, de 27 de diciembre de 2002, se consideró que el "burnout" es un proceso continuo en el que podemos distinguir las siguientes fases:

- Desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos del individuo para resolverlas.
- Respuesta emocional del individuo ante dicho desequilibrio: tensión y fatiga.
- El individuo se enfrenta a la situación por medio de mecanismos neuróticos que le modifican cantidades conductas respecto del trabajo.[546]

En lo que se refiere a las causas, refiere Sánchez Pérez, que los estudios más solventes señalan como principales estresores laborales desencadenantes los que aparecen vinculados al puesto de trabajo y a las variables de carácter personal. Y como ejemplo suele aparecer cuando el profesional ve defraudadas sus expectativas al estar imposibilitado para modificar la situación laboral y poner en práctica sus ideas acerca de cómo debe realizar el trabajo, sintiéndose frustrado e impotente ante la

[544] *Ibídem*, p. 47.
[545] *Ibídem*, p. 46.
[546] *Ibídem*, pp. 48 y 49.

imposibilidad de variar las circunstancias o factores que inciden en la forma en que viene prestando sus servicios, concurriendo una pérdida de autoestima así como un sentimiento de carencia de recursos personales y humanos para afrontar la actividad cotidiana.[547]

Puntualizando el autor en cita que ante todo, la causa de su aparición se suele identificar con la sobrecarga laboral, la excesiva burocratización, la descoordinación, la falta de sintonía con la dirección, etc., circunstancias que tienen que ver con la organización del trabajo y de los recursos humanos en las empresas implicadas, identificándose como factores desencadenantes: la duración del trabajo, la intensidad del mismo, su complejidad o la falta de los objetivos propuestos.[548]

Y agrega que también existen determinadas características personales que incrementan la probabilidad de sufrir esta patología, como tener una personalidad perfeccionista con un alto nivel de autoexigencia, tener gran dedicación al trabajo, ser idealista, sensible a las necesidades de los demás, etc. También puede ser factor que pueda predisponer la aparición del síndrome el tener mayor vulnerabilidad al estrés y carecer de estrategias para su afrontamiento. El profesional afectado sufre un padecimiento emocional de carácter extremo, no encuentra significado útil a la actividad que desempeña y presenta una pobre autoestima, tanto personal como profesional, de modo que su trabajo acaba provocando rechazo surgiendo un distanciamiento hacia el mismo.[549]

Si bien el síndrome de burnout hasta enero del 2022 fue reconocido como una enfermedad como tal por la OMS, con anterioridad ya se reconocía como un padecimiento detonante de otros problemas de la salud física y mental más graves. Problemas que de forma enunciativa no limitativa enlisto a continuación conforme a su sintomatología:

- *Síntomas Emocionales:* Depresión, indefensión, desesperanza, irritación, apatía, desilusión, pesimismo, hostilidad, falta de tolerancia, acusaciones a los clientes/pacientes, supresión de sentimientos. - Síntomas Cognitivos: Pérdida de

[547] SÁNCHEZ PÉREZ, José, *op. cit.,* p. 46.
[548] *Ídem*
[549] *Ídem*

significado, pérdida de valores, desaparición de expectativas, modificación de auto-concepto, pérdida de autoestima, desorientación cognitiva, pérdida de la creatividad, distracción cinismo, criticismo generalizado.

- *Síntomas Conductuales:* Evitar responsabilidades, absentismo laboral e intenciones de abandonar la organización, desvalorización, auto-sabotaje, desconsideración hacia el propio trabajo, conductas inadaptadas, desorganización, sobre-implicación, evitación de decisiones, aumento del uso de cafeína, alcohol, tabaco y drogas.

- *Síntomas Sociales:* Aislamiento y sentimientos de fracaso, evitación de contactos, conflictos interpersonales, mal-humor familiar, formación de grupos críticos, evitación profesional.

- *Síntomas Psicosomáticos:* Cefaleas, Dolores osteomusculares, quejas psicosomáticas, pérdida de apetito, cambios de pe-so, disfunciones sexuales, problemas de sueño, fatiga crónica, enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, aumento de ciertas determinaciones analíticas (colesterol, triglicéridos, glucosa, ácido úrico, etc.).[550]

Sánchez Pérez, expone una sintomatología similar propuesta por el Psicólogo Florencio De Vicente Pérez, refiriendo que los síntomas que caracterizan el síndrome, son de tres tipos: mentales, fisiológicos y de comportamiento. En cuanto a los mentales, la persona tiene una percepción de baja realización personal en el trabajo, con una tendencia a la evaluación negativa de la propia competencia profesional y manifestando sentimientos de fracaso e impotencia con distorsión negativa de los errores propios. En cuanto a los fisiológicos, aparecerá cansancio y fatiga crónicas, que no alcanzan solución con los periodos de descanso o vacacionales; también cefaleas, insomnio y trastornos musculares. Por último, en cuanto a los síntomas de comportamiento, suele concurrir descenso en el rendimiento y calidad del trabajo, dificultades en la relación con clientes y compañeros de trabajo, incremento de consumo de sustancias excitantes como café, tabaco, psicofármacos, etc.[551]

[550] CARLIN, Maicón y GARCÉS DE LOS FAYOS RUIZ, Enrique J., *op. cit.,* p. 172.
[551] SÁNCHEZ PÉREZ, José, *op. cit.,* p. 45.

El autor en cita distingue que otro criterio que permite identificar la aparición del síndrome a tenor de los estudios realizados tiene que ver con las fases en que se produce su desarrollo. A tenor de las mismas se puede identificar una primera fase caracterizada por el entusiasmo y la proyección de expectativas de carácter positivo. Una segunda fase, denominada de estancamiento, describiría el incumplimiento de las expectativas profesionales percibiéndose a modo de balance que la relación entre el esfuerzo y recompensa se encuentra desequilibrada apareciendo entonces un problema de estrés psicosocial en el que el profesional se siente incapaz de ofrecer una respuesta eficaz a los requerimientos que se desprenden de su cometido. Una tercera fase de frustración describe la desmoralización y desmotivación que surge en el trabajador. El trabajo pierde su sentido y aparece la irritabilidad unto con problemas emocionales, fisiológicos o conductuales que pueden identificar la aparición de la sintomatología. Una cuarta fase, denominada de apatía, describiría una serie de cambios de actitud y de conducta encubridora de una actitud defensiva y que se exteriorizaría a través de una tendencia a tratar a los clientes de forma distanciada y mecánica. Y en último término, la quinta fase identificaría propiamente la fase del trabajador quemado en la que se produce un colapso emocional y cognitivo con consecuencias trascendentes para la salud arrastrando al trabajador a una situación profesional de insatisfacción y frustración.[552]

Desde enero de 2022, con la inclusión por parte de la OMS del "síndrome de burnout" en la 11ª edición de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), la afección pasó de ser descrita como un *"estado de agotamiento vital"* (que podría estar relacionado con cuestiones personales o familiares) al desgaste resultante del **estrés** crónico derivado del trabajo.[553]

Para Sánchez Pérez el simple enunciado de la enfermedad *síndrome del trabajador quemado (o burnout)* debería llevar de forma automática a la calificación de la misma como enfermedad profesional. Salta a la vista la evidencia de que un

[552] *Ibídem*, p. 47.
[553] SÍNDROME DE BURNOUT: síntomas, tratamiento y como enfrentar esta enfermedad. National Geographic. Ciencia. Publicado 21 de noviembre de 2022. Consultado: 31 de Mayo de 2024, de: https://www.nationalgeographicla.com/ciencia/2022/11/sindrome-de-burnout-sintomas-tratamiento-y-como-enfrentar-esta-enfermedad

diagnóstico clínico de estas características integra las características de la enfermedad y tiene su génesis en el trabajo. Por tanto, el hecho de que sea obligado recurrirá la fórmula alternativa del accidente de trabajo no hace otra cosa que dejar en evidencia el tratamiento inadecuado que el actual sistema de enfermedad profesional ofrece.[554]

Y refiere que entre quienes se oponen a la consideración del síndrome del trabajador quemado como enfermedad del trabajo hay quien esgrime la falta de coherencia por parte de los psicólogos para fijar los síntomas diagnósticos de la patología. Discrepando el autor citado de este posicionamiento: la dificultad diagnóstica para diferenciarlo de otros tipos de estrés o depresión está ahí, pero una vez diagnosticado el síndrome ofrece un perfil diáfano.

El síndrome de burnout laboral no debe confundirse con el estrés, aunque ambos pueden manifestarse en el entorno laboral. La respuesta a la presión y al estrés varía entre individuos, dependiendo en gran medida de su personalidad.

Aclara Sánchez Pérez, que pese a zonas comunes que puede mantener esta patología con el estrés laboral, se deben diferenciar ambos fenómenos para lo cual debemos identificar el concepto de estrés laboral como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”.[555]

En el estrés se constata más un daño o perjuicio de tipo fisiológico en tanto que en el Síndrome del Trabajador Quemado (SQT) se aprecia más un daño de carácter emocional.[556]

También resulta característico del estrés la aparición eventual de efectos positivos en exposiciones moderadas el denominado estrés, en tanto que, en el SQT, sólo aparecen efectos negativos. Por último, resulta significativo que en el estrés los

[554] SÁNCHEZ PÉREZ, José, *op. cit.,* p. 44.
[555] *Ibídem*, p. 49.
[556] SÍNDROME DE BURNOUT, *op. cit.,* s/p

síntomas de agotamiento remiten con el descanso, mientras que, en el SQT al afectar a la motivación, no.[557]

Algunas personas encuentran que el estrés en dosis moderadas puede ser beneficioso, impulsándolos hacia la productividad y la motivación. Sin embargo, cuando la presión y el estrés se vuelven abrumadores, pueden desencadenar el síndrome de burnout. En tales casos, el agotamiento mental se convierte en una carga tan pesada que la persona se siente completamente exhausta y desbordada. Aunque los efectos del estrés pueden variar según la persona, el síndrome de burnout siempre resulta perjudicial e inevitablemente conlleva consecuencias negativas para la salud y el bienestar del individuo.[558]

Dar con alguien que experimente o haya experimentado el burnout ya no es una rareza. Por lo que hoy la prevención y atención del burnout ya no es solo una responsabilidad social de la empresa; es un compromiso ético con el bienestar de las personas, sean empleados o empleadores.

3.5. La Precariedad Laboral

La palabra precariedad del empleo, del francés *precaire*, precario, de poca estabilidad, inseguro, fugaz, perecedero, efímero; y empleo, del latín *implicare,* atar, colocar, emplear, dar oficio.[559]

La precarización o precariedad laboral es multidimensional porque afecta al tipo de empleo, a los salarios, a las condiciones de trabajo y al acceso a la protección social. Hablamos de precariedad laboral cuando la calidad del trabajo en el mercado laboral no permite alcanzar un nivel de equilibrio entre el esfuerzo, las condiciones en

[557] *Ibídem*

[558] MARTINS, Julia: "*Que es el burnout, como identificarlo y prevenir el desgaste profesional".* Asana (software). Español. Publicado: 28 de marzo de 2024. Consultado: 31 de mayo de 2024, de: https://asana.com/es/resources/what-is-burnout

[559] LASTRA, José Manuel: Temática *"Precariedad del Empleo".* Obra colectiva. *Diccionario de Derecho del Trabajo.* Coordinador José Manuel Lastra. 1ª. ed., Ed. Porrúa, Universidad Nacional Autónoma de México. México, 2001, p. 209 (infra).

las que se realiza el puesto de trabajo y la retribución percibida**,** y no permiten una planificación de vida a largo plazo.[560]

Expone Lastra Lastra que a partir de la década de los 80´s, producto de la aguda crisis económica, figuras extrañas irrumpieron en el derecho del trabajo para crear organismos cuya finalidad era la de escapar de las prescripciones legales y evadir responsabilidades por parte de los empleadores, quienes actuaron en estos casos al margen de la ley laboral, para excluir la aplicación del derecho del trabajo, configurando la contratación atípica. Estas contrataciones comprenden trabajadores informales, por cuenta propia, a distancia, de sustitución temporal, de obra clandestina, totalmente al margen de la ley laboral.[561]

Transformaciones sociales y económicas que crearon nuevas formas de trabajo: trabajos con duración determinada, obra o servicios específicos, los trabajos de temporada, los eventuales u ocasionales, los de sustitución temporal y la contratación a prueba.[562]

Refiere el autor que pueden identificarse entre las formas de contratación atípicas: 1. El trabajo no declarado, es decir, el que se realiza al margen de las disposiciones laborales, fiscales y administrativas. 2. El trabajo realizado por extranjeros, migrantes ilegales, que carecen de permisos requeridos por la ley. 3. El trabajo familiar, que al amparo de los lazos de parentesco permiten hacer caso omiso de las medidas de protección social, pese a su regulación ya existente, y, 4. El trabajo realizado en microempresas, que por insuficiencias en la inspección del trabajo, actúan al margen de la legislación laboral.[563]

Y agrega que ante la imposibilidad de prohibir o impedir las formas atípicas de empleo, por las escasas y poco atractivas alternativas que ofrece la economía formal a los trabajadores, el trabajo atípico prolifera inevitablemente, de él han surgido vocablos

---

[560] FUNDACIÓN INTEGRALIA: *Precarización laboral: definición, causas, afectados, y cómo atajar esta situación como agente de cambio.* Fundación Integralia. España. Consultado: 2 de junio de 2024, de: https://dkvintegralia.org/blog/precarizacion-laboral-definicion-causas-afectados-y-como-atajarla-siendo-agente-de-cambio/

[561] LASTRA, José Manuel: Temática *"Precariedad del Empleo",* pp. 209 y 210.

[562] *Ibídem*, p. 210.

[563] *Ídem*

como *flexibilización* y *desregulación* que anteriormente estaban ausentes del diccionario laboral.[564]

Puntualizando que las formas atípicas deterioran directa o indirectamente las condiciones de trabajo. Este deterioro encuentra su causa principal en el hecho de que algunas *atipias* se caracterizan por una ausencia total de regulación y otras, por una regulación disminuida, lo que conduce a un menoscabo en el esquema de defensa y protección de los trabajadores. Lo cual representa un retroceso para los derechos preexistentes.[565] Con la consiguiente lesión a los derechos de los trabajadores afectando su derecho a vivir en condiciones dignas.

No puede omitirse que la precarización laboral, como causa y origen del suicidio, es un problema de ética aplicada, a escala bioética y biopolítica; a ser tenido en cuenta por la academia, el estado y las empresas.[566]

Causas de la precariedad del empleo:

Como ya se ha expuesto la incertidumbre e inseguridad son las principales constantes generadas por la precariedad laboral, y las causas de esta son:

- La temporalidad (y marginalidad) de los contratos
- Los salarios bajos respecto al mercado
- No estar dado de alta en la Seguridad Social y estar trabajando, ya que esto genera desprotección y siniestralidad, además de no cotizar, etc.
- Incumplimiento de la jornada laboral, realizando más horas de las estipuladas en el contrato y dificultando así cualquier opción de conciliación laboral y familiar.
- Inseguridad laboral debida a los incumplimientos de contratos, de la legislación laboral, de los convenios colectivos…

[564] *Ídem*
[565] *Ídem*
[566] GÓMEZ MARÍN, Gabriel Ignacio: "*El Mundo del trabajo y la Bioética Laboral", op. cit.,* p. 154.

- Ausencia de medios que garanticen la seguridad y salud en el trabajo, con incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales.[567]

Características de una precarización laboral

En esta precarización encontramos varias características comunes como son:

- Incertidumbre por la duración del contrato, generalmente **temporal**, y que da lugar a un empleo inestable que produce una constante incertidumbre en la persona trabajadora.
- Salarios bajos, dando lugar a bajos ingresos y a no poder hacer frente a los servicios más esenciales (luz, gas, vivienda, comida, medicamentos…).
- Relación laboral ambigua (en muchos casos se desconoce quién es el empleador) a través de subcontrataciones.
- Trabajos por horas, maximizando en exceso la flexibilidad.
- Escasa protección frente al despido, con acceso reducido a prestaciones y beneficios sociales.
- Subcontratación en cadena, al final el trabajo lo realiza una pequeña empresa por un sueldo muy bajo, con menor calidad y una siniestralidad muy alta. Llegando, incluso, a tener trabajadores inmigrantes no dados de alta en la Seguridad Social. Es un formato muy extendido en sectores como el de la construcción.
- Falsos autónomos. Trabajan para un empleador, dependen de él, pero están dados de alta como autónomos sin serlo realmente. Deberán aceptar las condiciones impuestas, lo que les supondrá, en muchos casos, estar en una situación peor que como trabajadores por cuenta ajena. En estos casos, las personas que trabajan como autónomos, no disponen de una infraestructura empresarial, ni asumen riesgos por su actividad, sino que tienen características de laboralidad con la empresa que les ha subcontratado.

[567] FUNDACIÓN INTEGRALIA, *op. cit.,*

- Economía sumergida. Con contratos no sujetos a control jurídico, la precariedad es enorme. Se rigen solo por la ley de la oferta y la demanda, no estando regulado nada: ni sueldo, horario, jornada, condiciones, etc.

Desde los distintos gobiernos se han impulsado políticas para corregir la precariedad del mercado laboral, así como establecer mecanismos de control por parte de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social.[568]

La precarización y los grupos sociales

Los contratos temporales o por horas y en periodos intermitentes, unidos a los bajos salarios y a condiciones laborables difíciles, dan lugar a un empeoramiento de las condiciones laborales, a una precarización laboral que afecta aún más a grupos sociales con problemas de exclusión, como los inmigrantes, los jóvenes, los parados de larga duración y las mujeres.

- Mujeres – al igual que en otros grupos sociales, las estadísticas muestran que un porcentaje más elevado de mujeres trabaja con contratos a tiempo parcial o por horas, con salarios bajos y no buenas condiciones de trabajo. En España se calcula que es más del 30%, frente al 9% de los hombres.

- Inmigrantes – el desarraigo social y cultural y su mal dominio del idioma, en muchos casos, además del racismo y la xenofobia, los llevan a realizar trabajos con gran precarización laboral, como los contratos por horas, con bajos salarios y malas condiciones de trabajo. Muchas veces se incumplen contratos y convenios, y no se paga el trabajo, o no se declara.

- Jóvenes – En 2010 las estadísticas mostraban como casi el 40% de los jóvenes menores de 30 años, en España, estaban trabajando con contratos temporales, frente al 21% en la UE. Esta precariedad laboral se va extendiendo entre los más jóvenes.

- Parados de larga duración (España), o desempleados (México). Al igual que ocurre con los anteriores grupos sociales, los parados denominados de larga duración, es decir, los que llevan más de dos años en esta situación, ven como

[568] *Ídem*

finaliza el cobro de prestaciones y continúan sin encontrar trabajo. Y, cuando este surge, son contratos temporales con sueldos bajos, lo que lleva a que su situación se alargue y cronifique sin otra opción.

- Se puede mencionar la siguiente normativa Española dirigida a la implementación de medidas para garantizar el mantenimiento del empleo en colectivos especialmente sensibles a la inestabilidad laboral y al desempleo, como es el Real Decreto ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Con esta regulación, entre otras materias, se introduce la exigencia del registro de jornada de trabajo a los efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada. Con ello se pretende actuar sobre los problemas de exceso de jornada, las parciales fraudulentas o las horas extras no declaradas[569]

3.6. EL Mobbing o Acoso Emocional Laboral. Introducción

La violencia laboral o mobbing es uno de las situaciones que más han marcado diferencia desde las épocas más antiguas de la humanidad. A lo largo de varios siglos hemos sido testigos de la milenaria esclavitud, de la servidumbre del feudalismo, del abuso sobre los aprendices del medievo, de los excesos de la encomienda y el repartimiento tras la conquista Española, además del trabajo forzado como condena, y la explotación de los menores aún existente. Condición histórica que nos ha convertido en seres que aceptan un destino social como inevitable, preñado de violencia física y moral o incluso psicológica, la explotación violenta del hombre por el hombre.

Se puede considerar que las conductas de violencia psicológica en el trabajo (mobbing) existen desde que unas personas han prestado servicios laborales para

[569] *Ídem*

otras, pero no se ha conformado como fenómeno social típico sino hasta las últimas décadas del siglo XX.[570]

Hoy en día la OIT (Organización Internacional del Trabajo) ha registrado el incremento de la violencia en el trabajo a nivel mundial, más a inicios de este siglo diccionarios de Derecho del Trabajo, o doctrinarios laboralistas omitían cualquier referencia a este concepto, era desconocido.

En una publicación conjunta en la que participaron el reconocido Profesor del Departamento de Psiquiatría y Psicología Social de la Universidad de Murcia Dr. Mariano Meseguer de Pedro, además de otros meritorios investigadores,[571] se expone que distintos organismos internacionales han reconocido el acoso psicológico en el trabajo como un grave problema, y han expresado su preocupación sobre la frecuencia y sus efectos en la salud y el bienestar de los trabajadores. Y que además destacados expertos han utilizado diversos términos para referirse a este tipo de violencia: mobbing (Leymann, 1996; Zapf, Knorz, y Kulla, 1996); bullying (Einarsen y Skogstad, 1996; Rayner, 1997; Vartia, 1996); harassment (Björkqvist, Österman, y Hjelt-Bäck, 1994); victimisation (Einarsen y Raknes, 1997), terror psicológico (Leymann, 1990), emotional abuse (Keashly, 1998), scapegoating (Thylefors, 1987) y petty tyranny (Ashforth, 1994). Pero no obstante, aunque con ligeros matices, todos estos términos parecen referirse a lo mismo: el maltrato sistemático y repetitivo sobre una persona determinada mediante la utilización de una serie de comportamientos hostiles o negativos.[572]

Se trata de un problema que afecta a toda la clase trabajadora en el mundo y que es producto de la deshumanización, la globalización y la alta competencia ejercida por todo tipo de empleadores hacia sus trabajadores, ya sea por acción u omisión.[573]

---

[570] SÁNCHEZ PÉREZ, José, *op. cit.,* p. 7.

[571] MESEGUER DE PEDRO, Mariano, SOLER SÁNCHEZ, Isabel, GARCÍA-IZQUIERDO, Mariano, SAÉZ NAVARRO, Ma. Concepción, SÁNCHEZ MECA, Julio: *"Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing"*. Facultad de Psicología de la Universidad de Murcia, en "*Psicothema*", vol. 19, N°. 2, Murcia, España, 2007, p. 225. Consultado: 31 de Mayo de 2024, de:
https://www.psicothema.com/pdf/3352.pdf

[572] *Ídem*

[573] URIBE PRADO, Jesús Felipe: *"Violencia y Acoso en el Trabajo, Mobbing".* 1ª ed, Ed Manual moderno, UNAM. México, 2011, p. VIII.

Uribe Prado refiere que la violencia se describe como una acción o una omisión que puede causar daño físico, emocional, económico, social, moral o todos juntos, pues ésta se observa en las relaciones personales, intimas, sociales, escolares, familiares o laborales. Por lo tanto, agrega, los grupos sociales, culturales, religiosos, políticos, sectarios, raciales, étnicos, etc., pueden ejercer o recibir violencia según sus características de conformación, ya que se caracterizan por tener un grado de tolerancia o de intolerancia con respecto a otros grupos. Por lo que el comportamiento violento puede estar mediado por variables ambientales, personales, sociales y culturales que, vistas desde la psicología social, conforman una complejidad que expresa diferencias individuales y diferentes mecanismos conductuales entre organismos, intercambios, mitos, valores, creencias e ideologías que conforman un concepto antropológico y cultural de diferentes grupos de seres humanos.[574]

El acoso psicológico en el trabajo, también conocido como Mobbing, se refiere a conductas negativas continuas que son dirigidas contra uno o varios empleados por sus superiores y/o colegas. Estas acciones, no deseadas por las víctimas, pueden ser realizadas de manera deliberada e internacional, causando humillación, ofensa y estrés tanto en las víctimas como en las personas que lo presencian, lo cual interfiere en el rendimiento laboral y causa un ambiente negativo en el trabajo. Este fenómeno es descrito por Uribe Prado como los intentos repetidos y persistentes que una persona ejerce sobre otra para atormentar, desgastar, frustrar o conseguir una reacción de otro individuo mediante un trato que continuamente provoca, presiona, asusta, intimida o causa incomodidad en el trabajo. La coacción puede presentarse mediante ataques verbales o físicos, aunque también puede ser sutil y discreta por medio de exclusión, aislamiento o ridiculización de un trabajador en su grupo. Lo anterior no es una descripción alarmista, nos previene el autor en cita, es el concepto acordado a nivel internacional por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 1998, cuando dio cuenta de un incremento del acoso laboral que no respeta fronteras, entornos laborales ni grupos de trabajo en todo el mundo como resultado de un modelo económico globalizador.[575]

[574] *Ibídem*, p. XII.
[575] *Ibídem*, p. XIII

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) o ILO, por sus siglas en inglés, reiteradamente ha informado que la violencia física o psicológica en el lugar de trabajo ha alcanzado dimensiones mundiales, rebasando fronteras, entornos y grupos profesionales.[576] Se afirma que algunos centros de trabajo y ciertas profesiones se han convertido en trabajos de "alto riesgo" y que las mujeres son especialmente vulnerables.

Asimismo la OIT indica que las manifestaciones de violencia en el mundo con origen en los lugares de trabajo señalan una creciente globalización del fenómeno, sin importar fronteras, entornos laborales, grupos de trabajo, oficios ni profesiones Algunos lugares de trabajo caracterizados por una actividad nocturna o solitaria implican mayor riesgo que otros.[577] Como ya se mencionó, las mujeres son uno de los grupos más amenazados y existe mayor impacto en determinados sectores donde predomina este género, tales como profesoras, enfermeras, trabajadoras sociales, trabajadoras domésticas o del hogar, o las empleadas de banca y el comercio, por mencionar algunos.

Afirma con acierto Uribe Prado que las coacciones y el acoso psicológico han mostrado secuelas de violencia a pesar de no incluir abiertamente violencia física. Mencionando que una de las modalidades más frecuentes es la coacción, la cual se ha incrementado en los últimos tiempos en todo el mundo e incluye actos crueles, vindicativos, insidiosos o humillantes, cuyo objetivo es debilitar a las personas o grupos de trabajo mediante medidas autoritarias de poder en las que se exige hacer bien y mejor las actividades laborales pero bajo criterios parciales, sin delegar, ofendiendo a los subordinados con críticas, despojándolos de responsabilidades y ostentando lugares privilegiados de competencia.[578]

Expone Sánchez Pérez que puede tratarse de estrategias organizadas tendentes a desestabilizar al trabajador acosado a través de tareas degradantes, inútiles o excesivas, amplificando los posibles errores o difundiendo su existencia con la intención expresa de ridiculizar o desacreditar. Y que también es frecuente aislar al

[576] *Ibídem*, p. 47.
[577] *Ibídem*, p.49.
[578] *Ídem*

trabajador del trato social afectando a la relación cotidiana con el resto de los trabajadores, o la difusión de rumores falsos dirigidos a desprestigiar al acosado, atacando en ocasiones a la vida privada. El daño, las lesiones, se consiguen de este modo tras la aparición de una situación conflictiva a partir de la cual se desarrolla la estrategia con la que se pretende estigmatizar a la víctima de una forma lenta pero gradual, que suele durar incluso años.[579]

Finalmente la situación desemboca en la marginación o exclusión laboral, pudiendo traducirse en bajas laborales por depresión o ansiedad que vienen a agravar el estado emocional del paciente al alterar el entorno laboral y familiar de la víctima, hasta extremos como los anteriormente descritos en que la víctima opta, incluso, por el suicidio como salida. Por último, señala el autor, el síndrome se presenta en las víctimas a través de un complejo sintomático a lo largo del tiempo en el que suele aparecer la ansiedad de forma predominante. También suelen surgir fobias a medida que avanza el cuadro y que provocan problemas obsesivos, focalizadas en el trabajo y el entorno laboral.[580]

3.6.1. Conceptualización del Mobbing

El término mobbing tiene sus orígenes en el vocablo latín *mobile vulgus* y al ser traducido al español significa el movimiento de la gentuza, de lo plebeyo, cuando este término se traslada al idioma inglés queda como "*mob",* donde prácticamente es la abreviación del término antes citado, interpretado como "populacho inestable, gente desordenada o violenta".[581] Aunque también se afirma que se refiere a una multitud excitada que rodea o asedia algo o a alguien, tanto de modo amistoso como hostil, por lo que dicha palabra no tenía, en principio, el significado negativo que ahora arrastra.[582]

[579] SÁNCHEZ PÉREZ, José, *op. cit.,* p. 10.
[580] *Ídem*
[581] HERNÁNDEZ GRACIA, Tirso Javier: *"Antecedentes y conceptos de mobbing",* Capítulo 1. Obra colectiva*: "MOBBING. Un factor Silencioso de riesgo laboral en México. Principales aspectos teóricos y hallazgos de investigación"*. Coordinadores: Tirso Javier Hernández Gracia, María de los Ángeles Carrión-García. 1ª. ed., Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México, 2018, p. 7.
[582] ROJO, José Vicente y CERVERA, Ana Ma., *op. cit.,* p. 15.

La palabra “mobbing” es utilizada por vez primera por el profesor Heinz Leymann en la década de los 80, al frente de un equipo sueco de investigación. Aunque realmente Leymann recoge el término que ya había utilizado en 1966 el zoólogo y etólogo austríaco Konrad Lorenz, (1903-1989, Premio Nobel compartido en 1973 por sus estudios del comportamiento animal) en su última etapa para estudiar el comportamiento entre animales (etología), observando que grupos de la misma especie reaccionaban contra los nuevos elementos de la misma y contra los más débiles del grupo,[583] aunque el término “mobbing” era desconocido en esa época, quizá porque dicho autor centraba sus estudios en la zoología y la etología, es decir, en los animales y su comportamiento.[584]

Con estas investigaciones surge la primera definición de “mob”, “el ataque de una coalición de miembros en contra de una de su misma especie, por alguna diferencia, defecto o rasgos significativos”.[585]

Esta definición, como se puede apreciar, se sustenta en el comportamiento animal, pero en el año 1976 el psiquiatra norteamericano Caroll Brodsky comienza a asociarlo con la conducta humana implícita en el ámbito laboral, acuñando el término de trabajo hostigado.[586]

Realmente a quien se le atribuye la distinción de máximo exponente es el psicólogo alemán Heinz Leymann, debido al enfoque de estudios en el acoso u hostigamiento psicológico dentro del ámbito laboral, lo que lo lleva a publicar diversos artículos sobre este tema, destacando “*Mobbing* y terror psicológico en los lugares de trabajo”, siendo éste el primero sobre su tipo, al ser publicado en Estados Unidos en el año 1990. En esta publicación, dicho autor, utiliza de manera concreta la palabra “mobbing” para definir este tipo de agresión, catalogándolo como un fenómeno que consiste en atacar en grupo a alguien.[587]

[583] *Ídem*
[584] HERNÁNDEZ GRACIA, Tirso Javier: *“Antecedentes y conceptos de mobbing”,* p. 8.
[585] *Ibídem*, p. 8.
[586] *Ídem*
[587] *Ídem*

Al efecto el Dr. Leymann observó: *"… entre las víctimas de acoso psicológico en el trabajo revelaron una mayor proporción de personas acosadas en algunas profesiones, como los trabajadores de enseñanza primaria, media, o universitaria, los trabajadores de salud (personal de enfermería en especial), los cuidadores de guarderías y escuelas infantiles, y los miembros de organizaciones sin ánimo de lucro o de instituciones y organizaciones religiosas".*[588]

En cuanto a la conceptualización del "mobbing", podemos encontrar un variado haz de definiciones. Algunas son muy generales, pero otras intentan una enumeración casi exhaustiva de los elementos característicos y determinantes del "mobbing". A través del tiempo, los autores, así como la jurisprudencia, han ido adicionando elementos particularizados a las mismas.

Es preciso comenzar por la clásica de Heinz Leyman: *"situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo"*.[589] Definiendo el acoso laboral como *el terror psicológico o el asedio en la vida laboral, lo cual implica una comunicación hostil y poco ética dirigida de manera sistemática por uno o más individuos, principalmente hacia otro que, debido al mobbing, es empujado a una posición indefensa y propensa a padecer conductas más agresivas*.[590]

De acuerdo con el Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, *"el acoso laboral es aquella práctica ejercida en las relaciones personales, en el ámbito laboral, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente*".[591]

[588] OLVERA LEZAMA, Blanca Ivonne*: "Del Acoso #metoo al feminicidio #niunamás".* 1a. ed., Ed. Flores. México, 2019, p. 255.
[589] HERNÁNDEZ GRACIA, Tirso Javier: *"Antecedentes y conceptos de mobbing",* p. 9.
[590] *Ibídem*, p. 11.
[591] *Ibídem*, p. 9.

La siguiente definición de acoso laboral ha sido enunciada en uno de los libros clave sobre el "mobbing", *"El Acoso Moral. Maltrato psicológico en la vida cotidiana",* siendo su autora Marie-France Hirigoyen uno de los referentes en esta cuestión, quién define el acoso laboral textualmente como: *"cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, actitud y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la inteligencia física o psíquica de un individuo, o que pueda poner en peligro su empleo, o denigrar el clima de trabajo"*.[592] Agrega que: sea cual fuere la definición que se adopte, se trata de una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que, sin embargo, es muy destructiva.[593]

Para el autor Tirso J. Hernández, *"el mobbing o acoso laboral es toda acción violenta explicita o no, en el entorno laboral, la cual detona algún grado de abuso de poder o maltrato hacia el trabajador, ejercida de forma sistemática e internacional, principalmente por parte del patrón, jefe inmediato o algún otro jerárquicamente superior a él; en otros casos por parte de los mismos compañeros y en otros, aunque son menos, los subordinados"*.[594]

El concepto científico de mobbing establece una interacción social, a través de la cual un individuo [raramente más de uno] es atacado por uno o más [rara vez más de cuatro] casi diariamente y por periodos de muchos meses, obligando a la persona a una posición de indefensión con un potencial de alto riesgo de autoexcluirse.[595]

José Vicente Rojo y Ana Ma. Cervera nos exponen una serie de diferentes definiciones de Mobbing en su obra en consulta "*El Mobbing o acoso laboral",* que cito a continuación:[596]

Para la Comisión Europea son *"Incidentes de abuso hacia una persona, con amenazas o asalto en circunstancias relacionadas con su trabajo que implican un desafío implícito o explícito a su seguridad, bienestar o salud".*

[592] ROJO, José Vicente y CERVERA, Ana Ma., *op. cit.,* p. 16.
[593] HERNÁNDEZ GRACIA, Tirso Javier: *"Antecedentes y conceptos de mobbing",* p. 10.
[594] *Ibídem*, p. 11.
[595] *Ídem*
[596] ROJO, José Vicente y CERVERA, Ana Ma., *op. cit.,* p. 17 y 18.

El Código de Conducta en materia de procedimientos disciplinarios o de reclamación del Servicio Consultivo Británico para la Conciliación y el Arbitraje lo define como el *"Comportamiento ofensivo, malicioso o insultante, un abuso de poder de medios destinados a debilitar, humillar, denigrar o injuriar a la víctima".*

Autoridades laborales de Irlanda para la prevención del acoso en el lugar de trabajo describen al mobbing como la: *"Conducta inapropiada y repetida, directa o indirecta, verbal, física o de otro tipo, que una o más personas dirigen contra un tercero o terceros, en el lugar de trabajo y/o en el curso del mismo, que pueda considerarse con razón que merma el derecho del individuo a la dignidad del trabajo".*

La Unión Europea en el 2001 lo definió como el *"Comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío".*

La Organización Internacional del Trabajo, en *"Recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el sector servicios",* de octubre de 2003 lo describe como*: "La acción verbal o psicológica de índole sistemática, repartida o persistente por la que, en lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta".*

Para la legislación Sueca son las: *"Acciones recurrentes, censurables o claramente negativas que van dirigidas contra empleados concretos de manera ofensiva y pueden traer como consecuencia la marginación de estos empleados de la comunidad laboral que opera en el mimo lugar de trabajo".*

"Por "mobbing" se entiende aquella presión laboral tendente hacia la autoeliminación de un trabajo mediante su denigración". (Juzgado Social n° 2 de Girona, autos de protección de Derechos Fundamentales 582/2003 de 23 de septiembre de 2003).

"Se ha constado la existencia en las empresas de trabajadores sometidos a un hostigamiento psicológico tal que presentan síntomas psicosomáticos y reacciones anormales hacia el trabajo y el ambiente laboral. *(…) la definición de "mobbing", término empleado por la literatura psicológica internacional para descubrir una*

situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terror [LIPT]) de forma sistemática (al menos una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo, según definición de H. Leymann. En castellano se podría traducir dicho término por "psicoterror laboral" u "hostigamiento psicológico en el trabajo". (Nota Técnica Preventiva 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, España).[597]

"Mobbing" es *"el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual, el afectado/a es objeto de violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante tiempo prolongado sea cual sea la forma de expresión de las situaciones de acoso*".[598]

"El acoso moral es definido por la doctrina como: "Mobbing", que literalmente significa atacar o atropellar, término traducido como psicoterror laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo, para referirse a una situación en la que una persona se ve sometida por otra u otras en su lugar de trabajo a una serie de comportamientos hostiles". (Sentencia del Juez de lo Social n° 14 de Madrid, de 24 de marzo de 2004).[599]

Los autores recogen del Psicólogo Alemán Berndt Zuschlag el siguiente concepto: *"El término acoso laboral designa actitudes vejatorias de una o varias personas dirigidas contra un individuo o grupo. Las actitudes vejatorias, por regla general, se repiten una y otra vez durante un largo espacio de tiempo. Éstas implican fundamentalmente la intención del autor de perjudicar a la víctima o desprestigiarla y en caso necesario expulsarla de su puesto".*[600]

El Colombiano Ramón Gimeno Lahoz, citado por los autores, en su investigación *"La presión laboral tendenciosa (mobbing)",* refiere que se puede definir también como *"la*

[597] *Ídem*
[598] *Ibídem*, p. 18 (infra). Dato obtenido de la obra en referencia, citado por Juan B. Lorenzo en "El acoso moral en el trabajo: su indefinición jurídica", (Diario Médico de 17 de junio de 2003, en "mobbing.nu").
[599] *Ibídem*, p. 19.
[600] *Ibídem*, pp. 19 y 20.

presión laboral, tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración".[601]

En cada una de las definiciones presentadas existen dos variables predominantes y que hacen coincidir a cada explicación. La primera se refiere a un tipo de comportamiento que va de un sujeto a otro, es decir, una conducta de agresión de parte del victimario al afectado; y la segunda, todas las actividades de agresión siempre son de manera repetitiva y constante donde cada vez pueden ir subiendo de nivel.[602]

Por su parte Meseguer de Pedro y demás colaboradores en la publicación colectiva ya citada, exponen que en la mayoría de las definiciones destacan dos elementos característicos del mobbing: la persistencia temporal de las conductas de acoso y su amplio abanico de posibilidades, siendo las estrategias utilizadas contra las víctimas muy variadas.[603]

Partiendo de todas estas definiciones, entre las formas o maneras de llevar a cabo un acoso en el ámbito laboral por parte del acosador hacia el acosado, se tienen identificadas doce conductas:[604]

I. Limitar las oportunidades de expresión

II. Ignorar a la víctima [ninguneo]

III. Gritos y amenazas.

IV. Criticas, tanto de su trabajo como de su vida privada.

V. Aislamiento físico en su lugar de trabajo.

VI. Burlas y menosprecio.

VII. No asignación de tareas concretas.

---

[601] VILLEGAS GONZÁLEZ, Eleazar: *"Costos ocultos asociados al mobbing y su normatividad en México",* Capítulo 6. Obra colectiva*: "MOBBING. Un factor Silencioso de riesgo laboral en México. Principales aspectos teóricos y hallazgos de investigación"*. Coordinadores: Tirso Javier Hernández Gracia, María de los Ángeles Carrión-García. 1ª. ed., Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México, 2018, p. 90.

[602] HERNÁNDEZ GRACIA, Tirso Javier: *"Antecedentes y conceptos de mobbing",* p. 12.

[603] MESEGUER DE PEDRO, Mariano, et al*, op. cit.,* p. 225.

[604] VILLEGAS GONZÁLEZ, Eleazar: *"Costos ocultos asociados al mobbing…"*, *op. cit.,* p. 90.

VIII. Obligación de hacer tareas absurdas e inútiles.

IX. Amenazas a los que ayuden a la víctima.

X. Anulación de toda responsabilidad, actividad o influencia.

Las conductas de acoso son sutiles y muy variadas y, aun pudiendo dar la sensación de ser irrelevantes si se analizan por separado, forman parte de una estrategia o patrón de comportamiento que busca deteriorar la capacidad laboral de la víctima, disminuirla, desestabilizar su equilibrio psicológico y destruir su imagen profesional, así como su autoestima, al considerarlos sus agresores una amenaza a sus posiciones en los centros de trabajo.

Distintos factores psicosociales relacionados tanto con la organización como con la actividad laboral del trabajador pueden servir de antecedentes para la aparición de este fenómeno; así, pueden ser consideradas causas o fuentes del mobbing el abuso de poder, el liderazgo inadecuado, la cronificación de los conflictos, la incomunicación y la no fluidez en las relaciones interpersonales, que conducen al aumento de comportamientos perjudiciales para la organización y, por tanto, identificar estas fuentes ayudaría a la intervención de cara a la reducción de su incidencia.[605]

Además, los estudios empíricos indican que el mobbing no es un fenómeno ocasional, sino un proceso gradual que va evolucionando desde etapas iniciales, donde las conductas hostiles son sutiles y a menudo pasan desapercibidas para el grupo de trabajo o de otros miembros de la organización, hasta fases más activas, donde por la implicación de los superiores y compañeros, éstos llegan a considerar a la supuesta víctima como la responsable de la situación que está sufriendo.[606]

Finalmente cabe precisar que en Iberoamérica se han utilizado también los términos “acoso laboral”, “acoso psicológico”, “acoso institucional”, “acoso moral”, “psicoterror” o “acoso psicológico en el trabajo”. El profesor Iñaki Piñuel, en su libro *“Mobbing, Como*

[605] MESEGUER DE PEDRO, Mariano, et al, *op. cit.,* pp. 225 y 226.
[606] *Ibídem*, p. 225.

sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo", se refiere al mobbing como *"acoso psicológico en el trabajo*".[607]

3.6.2. El acoso psicológico en el trabajo, una condición del mobbing

El acoso psicológico en el trabajo, es definido por Uribe Prado, como una interacción social por medio de la cual una persona es atacada por una o más personas todos los días, por semanas o meses, provocando que se sienta desamparada y con alto riesgo de ser expulsada de su centro de trabajo.[608]

Olvera Lezama afirma que conforme a lo ya expuesto el mobbing existe solo en los centro de trabajo y hay una línea muy delgada entre su carácter psicológico y sexual, pues en cualquiera de los casos el objetivo es reducir el autoestima y lesionar la dignidad de las víctimas.[609]

Por ello aquí cabe la diferenciación que Pablo Aramendi (magistrado del Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid) hace entre el acoso laboral y el "mobbing", definiendo el acoso laboral como *"la conducta no deseada que en el marco de una relación de trabajo constituye un ataque a la dignidad del trabajador";* y siendo el "mobbing", para este autor, "*la práctica de la violencia psicológica orientada a destruir a la víctima como consecuencia de las peculiaridades del agresor perverso narcisista"*.[610]

Uribe Prado reafirma que la violencia psicológica opera en todos los ámbitos, de forma impune y con consecuencias lesivas, ya que se observa en las relaciones personales, intimas, sociales y públicas. Destacando que la violencia se vuelve invisible porque, quienes la ejercen, de manera visible pueden ser correctos y socialmente aceptables; en otras palabras, una buena parte de los individuos acosadores morales, perversos

[607] PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki: "*Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo"*. 1ª. ed., Ed. Sal Terrae. España, 2001, p. 54. Consultado: 23 de Marzo de 2024, de https://escuelajudicialpj.poder-judicial.go.cr/images/bibliotecavirtual/MateriaLaboral/Mobbing_Pg_1_a_179.pdf
[608] URIBE PRADO, Jesús Felipe, *op. cit.,* p.34.
[609] OLVERA LEZAMA, Blanca Ivonne, *op. cit.,* p. 12.
[610] ROJO, José Vicente y CERVERA, Ana Ma., *op. cit.,* p. 20.

o psicológicamente violentos, suelen mantener formas de comportamiento social o público más que correctas.[611]

Y expone que según el lugar en donde se produce la violencia se han asignado diferentes nombres: si es en el trabajo puede ser acoso moral, maltrato psicológico o mobbing; si es escuela, se trata de acoso escolar o bullying; pero si se lleva a cabo en el hogar se suele hablar de violencia doméstica, oculta o interfamiliar. A estos conceptos, prosigue, se agrega el tipo de violencia en la comunidad, entre grupos sociales, raciales o étnicos, círculos culturales, religiosos, sectarios y políticos, así como la violencia que generan medios de comunicación, tales como al radio y la televisión principalmente.[612]

Para Uribe esta visión de la agresión, la violencia y el delito cumplen la función de presentar una imagen maniquea de la sociedad, pues hace parecer a los agresores como personas marginales o antisociales, negando la posibilidad de que también se comporten de manera razonable y responsable.[613]

Thomas W. Colligan y Eileen M. Higgins (2005), autores de la obra *"Workplace Stress: Etiology and Consequences"*, y citados por Juan Felipe Uribe Prado,[614] en un amplio análisis de la etiología y las consecuencias del estrés en los lugares de trabajo listaron los siguientes factores como determinantes para provocar desórdenes psicológicos y fisiológicos de alto riesgo: ambiente de trabajo tóxico (contaminado por sustancias nocivas), sobrecarga de trabajo, aislamiento, intercambio de turnos, conflictos de rol ambigüedad del rol, pérdida de autonomía, problemas de desarrollo de carrera, relaciones difíciles con jefes y compañeros de trabajo, acoso sexual, violencia laboral o acoso en el trabajo y clima laboral. Las consecuencias de dichos factores pueden traducirse en una alta probabilidad de ausentismo, disfunción organizacional, baja productividad, enfermedades psicosomáticas y desgaste ocupacional (burnout).

[611] URIBE PRADO, Jesús Felipe, *op. cit.,* p.34.
[612] *Ídem*
[613] *Ibídem*, p. 35.
[614] *Ibídem*, p. 69.

3.6.3. Características, clases y fases del Mobbing

Por tratarse de una o un conjunto de conductas, el mobbing dada su naturaleza de acoso psicológico posee una serie de características que le distinguen de otros comportamientos o agresiones en el centro de trabajo. Igualmente es identificable una diferenciación en los tipos o clases de mobbing atendiendo a la posición de la víctima y el victimario, agresor o responsable en el espacio laboral; y por último los tratadistas han identificado que en el proceso de los comportamientos que darán lugar al acoso psicológico laboral, se manifiestan una serie de etapas sucesivas y secuenciales que son muy recurrentes entre cada uno de los participantes: acosador, acosado y la organización laboral, empresa o empleador. Características, clases y fases que se exponen a continuación:

A. Características del Mobbing:

El mobbing es un problema global, debido a la posibilidad de observar toda una serie de características psicológicas, sociales, culturales y éticas que pueden afectar la salud del individuo y de la organización en su totalidad. De manera general, el acoso laboral tiene un fuerte impacto en la persona que lo sufre, viéndose afectada psicológica, social e incluso económicamente,[615] sin olvidar las patologías que provoca en sus víctimas.

Martínez apunta que el mobbing es un fenómeno complejo que conjuga diferentes factores psicológicos, sociales, jurídicos y éticos con repercusiones culturales, políticas, salud y económicas, por lo tanto para estudiarlo se deben considerar las características psicológicas de los individuos y de la organización a las que pertenece, así como el contexto social y cultural donde funciona la organización, de ahí la importancia de conocer el concepto, sus características y factores que puede afectar a las organizaciones,[616] además del entorno laboral, familiar y social del acosado.

---

[615] MARTÍNEZ MUÑOZ, Enrique, HERNÁNDEZ GRACIA, Tirso Javier, GARCÍA VELÁZQUEZ, Ma. del Rosario: *"Características y escenarios principales de acoso en el trabajo",* Capítulo 2. Obra colectiva*: "MOBBING. Un factor Silencioso de riesgo laboral en México. Principales aspectos teóricos y hallazgos de investigación"*. Coordinadores: Tirso Javier Hernández Gracia, María de los Ángeles Carrión-García. 1ª. ed., Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México, 2018, p. 16.

[616] *Ibídem*, pp. 25 y 26.

Todo centro de trabajo o empleador, mencionan los autores, deben de conocer las causas que dan origen a este fenómeno, evitar su intensificación, intervenir de forma inmediata y oportuna y, sobre todo, impedir que puede convertirse en un elemento potencial para la presencia de este fenómeno de acoso en el ámbito laboral.[617]

No olvidemos que el mobbing no es una enfermedad, salvo pocas excepciones conductuales en quienes lo provocan, no es un mal, no es un síntoma, es una conducta hostil cuya pretensión es causar una afectación o daño intencional a otra persona.

Una particular característica del "mobbing" es respecto a sus dos distintos orígenes:

a.- *El Mobbing que se inicia por un acosador o grupo de acosadores ante la víctima o las víctimas*, debido, sobre todo, a que la persona acosada es "diferente" a los acosadores; esta diferencia puede llegar porque la víctima es más brillante, o conocida en su ámbito profesional que el acosador; envidia del acosador, que lo presenta en su faceta oscura de persona insegura pese a su apariencia sea, precisamente, la contraria, o porque el acosado es una persona independiente que quiere hacer las cosas "a su manera" o, simplemente, de "una nueva forma", es decir: una persona a la que no le basta el "esto se hace así porque siempre se ha hecho así" o "porque si y basta".[618]

Siguiendo con "lo diferente", en no pocas ocasiones el hostigamiento ha nacido porque la acosada es "más débil" -externamente, al menos-, más sentimental, y no cuadra con el perfil inhumano de su superior o compañero. Y ello dejando a un lado las razones que provienen de discriminación de raza, sexo, religión, opiniones políticas, etc.

b.- *El Mobbing que se inicia "siguiendo órdenes de la superioridad", no sólo del superior jerárquico del acosado, sino de la empresa en sí.* Y ello porque esa persona, ahora acosada, es tremendamente molesta a la organización empresarial, o empleador. Estaríamos, en este caso, en un supuesto de lo estrictamente denominado "mobbing institucional".[619]

---

[617] *Ídem*
[618] ROJO, José Vicente y CERVERA, Ana Ma.*, op. cit.,* p. 23.
[619] *Ídem*

En ambos casos, los ataques pretenden de manera clara y determinante que el acosado se dé por vencido y abandone su puesto de trabajo o la empresa sin tener que "despedirlo", sino porque la persona acosada "ya no aguanta más".[620]

Vale la pena dejar constancia de las personas tipo que forman parte de los *acosadores*, según lo expuesto por Trude Ausfelder, referido por los autores en cita, en su obra "*Mobbing. El Acoso Moral en el Trabajo*":

- La persona integrante que exagera, tergiversa y miente.
- La persona que ha ascendido y no tolera a nadie a su lado.
- La persona envidiosa que se preocupa más del sueldo de sus compañeros que del trabajo.
- El tirano que difunde el miedo y el pánico.
- La persona cobarde que tiembla en su posición.
- La persona agresiva que humilla y pisotea.
- La persona irascible que cambia de humor continuamente.
- La persona frustrada que se desahoga de sus problemas íntimos en la empresa.
- La persona criticona y pedante que siempre sabe más.
- Los simpatizantes indispensables para la persona que acosa.[621]

El fenómeno laboral mobbing puede afectar tanto hombre como a mujeres, pero es importante señalar que quien se encuentra mayormente expuesto es el sexo femenino.[622] Precisamente una de las cuestiones que suele aparecer en las estadísticas sobre el mobbing es la incidencia del mismo sobre las mujeres respecto al sufrido por los varones.[623]

La presencia del mobbing es más común en las mujeres por estar expuestas a sufrir esta patología laboral principalmente por cuestiones culturales asociadas al sistema de género importante en México, lo cual, además, provoca cierto temor para denunciar

[620] *Ídem*
[621] *Ibídem*, pp. 24 y 25.
[622] MARTÍNEZ MUÑOZ, Enrique, *op. cit.,* p. 20.
[623] ROJO, José Vicente y CERVERA, Ana Ma., *op. cit.,* p. 87.

el mobbing, ya que las repercusiones van desde una exposición pública, no muy grata, hasta la pérdida del empleo.[624]

Las mujeres, los más jóvenes y los de más edad, tienen un riesgo relativamente alto de ser víctimas de este tipo de acoso al presentar mayor vulnerabilidad. Las tasas de incidentes de, mobbing también son particularmente altas en los campos de servicios sociales, salud y educación.[625]

B. Clases de Mobbing:

Una primer clasificación estriba en la posición del vínculo laboral que guarda el acosado con su acosador o acosadores. En este sentido se puede distinguir dos clases de Mobbing, Vertical y Horizontal:

1. "Mobbing" Vertical:

- Ascendente: uno o varios subordinados lo ejercen contra su superior.[626]
- Descendente: el superior lo ejerce contra uno o varios subordinados (también llamado específicamente "bossing", acoso por el superior jerárquico, desde los orígenes de las investigaciones y por muchos autores).[627]

2. "Mobbing" horizontal:

- El que ejercen uno o varios trabajadores sobre otro u otros de su mismo nivel jerárquico.[628]

Una segunda clase de Mobbing se identifica según el objetivo. En función de los objetivos que el hostigador pretenda conseguir con el mobbing, este puede clasificarse de la siguiente manera:[629]

1. Mobbing estratégico:

---

[624] *Ibídem*, p. 21.
[625] HERNÁNDEZ GRACIA, Tirso Javier: *"Antecedentes y conceptos de mobbing",* p. 13.
[626] ROJO, José Vicente y CERVERA, Ana Ma., *op. cit.,* p. 26.
[627] *Ibídem*, p. 27.
[628] *Ídem*
[629] GARCÍA-ALLEN, Jonathan: *"Los 6 tipos de mobbing o acoso laboral".* Portal Psicología y Mente. (2016, Agosto 15). Actualizado 7 de octubre de 2022. Consultado: 31 de Mayo de 2024, de: https://psicologiaymente.com/organizaciones/tipos-de-mobbing-acoso-laboral

Este es un tipo de acoso descendente o “institucional”. Se caracteriza porque el mobbing forma parte de la estrategia de la empresa, y el objetivo suele ser que el acosado rescinda su contrato de forma voluntaria. De esta manera, la empresa no tiene que pagarle la indemnización que le correspondería por despido improcedente.

2. Mobbing de dirección o gestión:

Este tipo de mobbing es llevado a cabo por la dirección de la organización, generalmente por varios motivos: para prescindir de un trabajador poco sumiso, para llegar a situaciones de esclavismo laboral o para acabar con un trabajador que no se ajusta a las expectativas del jefe (por ejemplo, por estar demasiado capacitado o por dejarle en evidencia).

Además, este tipo de acoso laboral puede realizarse para maximizar la productividad de la empresa a través del miedo, empleando amenazas reiteradas de despido en caso de no cumplir los objetivos laborales.

3. Mobbing perverso:

El acoso laboral perverso hace referencia a un tipo de mobbing que no tiene un objetivo laboral, sino que las causas se encuentran en la personalidad manipulativa y hostigadora del acosador. Es un tipo de mobbing muy perjudicial porque las causas que producen el acoso no pueden solucionarse implantando otras dinámicas de trabajo mientras la persona que acosa siga en la organización o no sea reeducada. Este tipo de acosador suele llevar a cabo el mobbing frente a la víctima, sin testigos. Es muy seductor y rápidamente consigue la confianza de los demás. Es habitual que el mobbing perverso sea un mobbing horizontal o ascendente.

4. Mobbing disciplinario:

Este tipo de mobbing se emplea para que la persona acosada entienda que debe “entrar en el molde”, porque si no lo hace será castigada. Pero con este tipo de acoso no solo se infunde miedo en las víctimas, sino que también advierte a los demás compañeros de lo que podría sucederles de actuar así, creando un clima laboral en el que nadie se atreve a llevar la contraria al superior.

También se emplea en contra de esas personas que tienen muchas bajas laborales, mujeres embarazadas, y todos aquellos que denuncian algún ilícito dentro de la institución (por ejemplo, el contable que presencia sobornos por parte de la empresa).

C. Fases del Mobbing:

1ª. Fase de aparición del conflicto.

Se trata del momento en que las relaciones con los compañeros, sean sus iguales o sus inferiores, o con sus superiores comienzan a cambiar; y ello puede manifestarse mediante:

. Ataques directos: se te oponen injustificadamente inconvenientes al trabajo realizado.

. Ataques indirectos: comentarios y/o murmuraciones sobre tu comportamiento personal o profesional.[630]

2ª. Fase de instauración de "mobbing".

En la que comienzan las conductas violentas o de hostigamiento, la víctima comienza a sentir dichas agresiones, pero aún no ve la situación global ni la comprende, y en ocasiones llega a sentirse culpable.[631]

3ª. Fase, cuando el asunto se hace público.

En esta fase puede trasladarse a la persona a otro departamento, o amenazarlo, incluso, con el despido; pueden darse sospechas e intervención de la sección de personal o del comité de empresa, pero ya es tarde, y la persona acosada es considerada como una persona "difícil" o un "estorbo".[632]

4ª. Fase, cuando el acosado se da por vencido.

La consecuencia de esta fase es que o se produce el despido -regla general- o el acosado renuncia voluntariamente de la empresa, arrastrando secuelas psíquicas -con tratamiento médico- y enfermedades psicosomáticas, encontrándose con problemas

[630] ROJO, José Vicente y CERVERA, Ana Ma., *op. cit.,* p. 27.
[631] *Ibídem*, p. 28.
[632] *Ídem*

para regresar al mundo laboral, calculándose que cerca del 20% de los suicidios se basan en el acoso laboral".[633]

Otras profesionales españolas, la Doctora Olga Padial Ortiz y la Médico y Especialista del Trabajo Margarita de la Iglesia Marí, estructuran las siguientes fases:[634]

a. Fase de conflicto: la prepotencia y el abuso de poder provocan un aparente conflicto donde realmente no la hay.

b. *Fase de estigmatización*: en la que se ridiculiza y aparta socialmente a la víctima del grupo, puede durar de 1 a 3 años.

c. *Fase de intervención de la empresa o jerárquicas superiores*: el instigador pasa a "dar trascendencia de los hechos" a la dirección de la empresa, apareciendo a consecuencia de la noticia:

- Acciones ejemplarizantes.
- A la vez persecución directa de la víctima para buscar "pruebas incriminatorias"
- Fase de marginación o exclusión de la vida laboral, en la que aparecen o pueden aparecer las siguientes circunstancias:

• Baja laboral
• Apoyo psicológico
• Puede darse el cambio de puesto de trabajo o la lucha estoica del acosado para defender su puesto.

La consecuencia de esta fase no es sólo enfermedad psíquica, sino también su configuración como trabajador incompetente.[635]

Para el reconocido investigador Iñaki Piñuel autor del libro *"Mobbing, Manual de Autoayuda, Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*", se distinguen 5 fases, de duración variable, que a continuación se resumen:[636]

1. *Fase de incidentes críticos*

[633] *Ídem*
[634] *Ibídem*, pp. 28 y 29.
[635] *Ibídem*, p. 29.
[636] *Ídem*

En general, anteriormente al “Mobbing”, han existido muy buenas relaciones entre el acosador y el acosado, lo que, según el referido autor, aún desconcierta más a la víctima; no considera que esta fase sea propiamente de acoso, psicológico, indicando que su duración suele ser escasa.

2. Fase de acoso y estigmatización

Se produce a la “focalización” de la persona elegida, llegando incluso a la “satanización” de la misma, comienzan acciones contra la víctima y se le señala como “especialmente” torpe, descuida, malintencionada. Se toman medidas que la distinguen de los demás compañeros y algunos de ellos terminan uniéndose al “linchamiento”. En esta fase, la irritabilidad de la víctima causada por los ataques provoca que ésta tenga “incidentes críticos en forma de bronca, malentendidos, encontronazos y choques con compañeros, clientes, jefes, etc.” Se presenta con esa visión a la víctima ante la opinión pública, y la propia víctima cae en un proceso de inculpación -que es uno de los efectos, como se verá, más nocivos y casi irrecuperables del “mobbing”.[637]

3. Fase de intervención de la dirección

Lo que sucede en este estadio es que, al intervenir los superiores de la organización, el caso “mobbing” aparece como “caso de la víctima” y no del acosador -y ello debido al proceso anterior de estigmatización de la víctima. La regla general es que la dirección completa la anterior estigmatización de la víctima al considerarla como “oveja negra”.[638]

4. Fase de solicitud de ayuda especializada externa y diagnóstico incorrecto

Suele acudirse en busca de ayuda cuando es tarde. Además, “la víctima del acoso suele recibir de su médico de empresa, de cabecera, o del propio servicio de salud mental, una serie de diagnósticos erróneos o sólo parcialmente correctos, que incrementan su confusión y sufrimiento al hacerle sentir responsable de su propio acoso psicológico, victimizándola”.[639]

5. Fase de salida o exclusión de la organización

[637] *Ibídem*, pp. 29 y 30.
[638] *Ibídem*, p. 30
[639] *Ídem*

> Aquí Piñuel describe que las personas que deciden continuar en su puesto de trabajo y afrontar los ataques, comienzan a caer en bajas sucesivas que se van incrementando a través del tiempo, con la “probabilidad de ser despedidas por una baja productividad o por sus reiteradas ausencias del trabajo”.[640]

Para el Doctor González de Rivera, citado por José Vicente Rojo y Ana Ma. Cervera, cabe distinguir las siguientes fases del “mobbing”:[641]

- *Desconcierto*
- *Autorrecriminación*
- *Rebeldía. En dicho estadio se oscila entre la depresión y la rebeldía.*
- *Estado depresivo: si en la anterior fase no ha prosperado la rebeldía.*

Por su parte, la autora Nora Rodríguez *(“Mobbing. Vencer el acoso moral”*) muestra las siguientes fases, y ello porque la víctima es una persona estigmatizada:[642]

De adjudicación: son los primeros momentos en los que el acosador controla a su acosado de modo poco directo y en ocasiones pudiendo ser todavía muy agradable para la víctima.

De asimilación: la víctima comprende parcialmente los hechos que le sobreviven y se vuelve "hipersensible y casi servicial”.

De atribución: situación semejante al “Síndrome de Estocolmo”, por lo que incluso disculpa al acosador y se atribuye ella misma la culpa de lo que le está sucediendo. Significativamente indica la autora: “aumentando la dependencia, o temiendo al castigo” “porque no sirvo para mi trabajo>>”. El agresor ha conseguido consolidar su poder y sólo le queda dar el “golpe de gracia”.[643]

---

[640] *Ídem*
[641] *Ibídem*, p. 31.
[642] *Ídem*
[643] *Ídem*

El ya citado Iñaki Piñuel señala que entre “las estrategias y modalidades utilizadas para someter la víctima a acoso psicológico o mobbing” (…) las más frecuentes, aunque no exclusivas, se cuentan las siguientes:[644]

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Privarle de áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar (“hasta que se aburra y se vaya”).
- Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su trabajo.
- Tratarle de una manera diferente o discriminatoria. Usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarle ante otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente).
- Ignorarle o invisibilizarlo, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (“como si fuera invisible”).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, acusarle después de negligencia o faltas profesionales.

[644] *Ibídem,* pp. 34 a 38.

- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.
- Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando, retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
- Ignorar los éxitos profesionales, atribuirlos maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a él, minimizando sus logros y/o atribuyéndolos a la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etcétera.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etcétera.
- Monitorizar o controlar malintencionadamente el trabajo con vistas a atacarle o encontrar formas de acusarle de algo.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.
- Bloquear administrativamente a la persona, no dándosele traslado, extraviado, retrasado, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizando o parodiando.
- Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etcétera.
- Robar, destruir o sustraer elementos claves para su trabajo.
- Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.

- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

De igual manera investigadores alemanes han enumerado algunas de las acciones más utilizadas para imponer el “terror psicológico", y que enumera Trude Ausfelder en su obra ya citada:[645]

- Se prohíbe a la víctima charlar con los compañeros.
- No se le da respuesta a sus preguntas orales o escritas.
- Se instiga a los compañeros en su contra.
- Se le excluye de las fiestas organizadas por la empresa y de otras actividades sociales.
- Los compañeros evitan trabajar junto a ella.
- Se le habla de modo hostil y grosero.
- Se le provoca con el fin de inducirle a reaccionar de forma descontrolada.
- Se hacen continuamente comentarios maliciosos respecto a ella.
- Los subordinados no obedecen sus órdenes.
- Es denigrado ante los jefes.
- Sus propuestas son rechazadas por principio.
- Se le ridiculiza por aspecto físico.
- Se le quita toda la responsabilidad de actividad o de influencia.
- Se le hace trabajar paralelamente con una persona que será su sucesor en la empresa.
- Se le considera responsable de los errores cometidos por los demás.
- Se le asignan tareas para la que debe depender siempre de alguien.

[645] *Ibídem*, pp. 36 y 37.

- Es controlado y vigilado de forma casi militar.
- Se cambia su mesa de sitio sin previo aviso.
- Su trabajo es manipulado para dañarle (por ejemplo, borrando un archivo de su ordenador).
- Se abre su correspondencia.
- Si pide días por enfermedad, encuentra mil dificultades o recibe amenazas.

"… el acoso no se produce de un día para otro; es un proceso lento", Juan José Millas.[646]

El "mobbing" no supone, pues, que uno o cualquiera de estos comportamientos se repitan en contra de la víctima hasta la saciedad. Pueden ser cometidos muchos de ellos a la vez o sucesivamente, comportamientos que -y esto es importante- aislados no parecen configurar la figura del "mobbing", pero cuya significación cambia al ver el panorama concreto de todos los hostigamientos sufridos por la víctima.[647]

Lamentablemente el mobbing generalmente termina con la renuncia de una víctima que no tiene suficiente fuerza emocional al no sentirse con confianza en su puesto de trabajo. En el mejor de los casos, existe un cambio a otra área dentro de la empresa donde se presenta el problema, pero esto no es la mejor solución para el trabajador afectado, más bien las acciones correctivas deberían ser para el acosador,[648] ya que con ese cambio se revictimiza a la persona acosada. Las consecuencias vinculadas a este tema no se refieren únicamente a una persona, sino también a toda la empresa. Estos hechos provocan el aislamiento social, la agresión acompañada de abuso físico

[646] *Ibídem*, p. 37. Acoso sexual en la novela testimonial sobre el "*Caso Nevenka*" de Juan José Millas. Resumen: El acoso sexual, ya sea provocado por satisfacer la necesidad del dominio o simplemente por conseguir un fin sexual, es una conducta indeseada y humillante que atenta contra la dignidad de la víctima y deja consecuencias en su estado físico, psicológico y emocional, así como en sus relaciones interpersonales y en la esfera profesional. Sus rasgos se analizan en la novela testimonial referida, donde el autor hace hincapié en el fenómeno de la criminalización de la víctima, concluyendo que el concepto sociocultural actual permite que el acoso se desarrolle porque se tolera. Consultado: 2 de Junio de 2024, de:
file:///C:/Users/FUP%202017/Downloads/1908-Texto%20del%20art%C3%ADculo-6647-2-10-20181212.pdf

[647] *Ibídem*, p. 38.

[648] HERNÁNDEZ GRACIA, Tirso Javier: *"Antecedentes y conceptos de mobbing",* Capítulo 1, p. 12.

o verbal y conlleva una serie de efectos adversos, ya sea en forma de dificultades mentales o físicas.[649]

Las mujeres, los más jóvenes y los de más edad, tienen un riesgo relativamente alto de ser víctimas de acoso al presentar mayor vulnerabilidad.[650]

En este sentido y para evitar la autoculpabilidad y el aislamiento que puede ocasionar el mobbing, así como los síntomas descritos en otros apartados y consecuencias mayores, expone Uribe Prado que una alternativa es tener un comportamiento asertivo. Asimismo, el desarrollo de redes de apoyo social (familiar, amigos, jefes, expertos, abogados, médicos, psicólogos, etc.) es una valiosa fuente de ayuda para disminuir los afectos psicosociales de este fenómeno; no obstante, se debe procurar que esto no signifique descargar las emociones en el trato con dichas redes.[651]

En México, una gran parte de los trabajadores en organizaciones públicas y privadas realmente cuestionan a los nuevos elementos que se integran a las organizaciones, muchas veces minimizando sus capacidades por las cuales llegaron al puesto determinado, argumentando influencias en la contratación, aunque estos aspectos son más comunes en la administración pública, no obstante puede considerarse como una percepción generalizada,[652] olvidando desde luego su mismo origen laboral. En consecuencia el mobbing, es una realidad en México, manifestándose como un factor de acoso psicológico, muestra de ello es lo referente a las acciones ejercidas en contra de los dirigentes o representantes sindicales, quienes, por establecer los mecanismos de defensa de sus agremiados, son objeto de constantes hostigamientos para que renuncien a tal fin,[653] entre otros ejemplos.

3.6.4. El Mobbing, accidente de trabajo o enfermedad profesional

Reconocer al Mobbing como un accidente de trabajo o como una enfermedad profesional, es un tema que ha venido a debate en la medida del cada vez más el

[649] *Ibídem*, p. 12.
[650] *Ibídem*, p. 13.
[651] URIBE PRADO, Jesús Felipe, *op. cit.,* p. 201.
[652] MARTÍNEZ MUÑOZ, Enrique, *op. cit.,* p. 19.
[653] *Ídem*

mobbing entre otro tipo de acosos con impacto en las relaciones laborales han obtenido paulatinamente el debido reconocimiento, denuncia y sanción a partir de este milenio.

Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar o el tiempo en que se presente. También se consideran accidentes de trabajo aquellos que se producen cuando el trabajador se traslada directamente de su domicilio al lugar de trabajo, o de éste a aquél. La Constitución Mexicana establece de manera general que el patrón se obliga a tomar las medidas para prevenir un accidente de trabajo en su empresa (a. 123, fr. XIV). Son los accidentes de trabajo la primera especie de riesgos de trabajo; con ellos se inicia la legislación de la materia.[654]

Desde luego que la exposición a riesgos psicosociales puede dar lugar a accidentes de trabajo derivados de actos inseguros e imprudentes por parte de los trabajadores afectados y también pueden dar lugar a accidentes laborales la concurrencia de factores puramente organizativos como puede ser el cambio precipitado de tareas o funciones del accidentado a otras para las que no está bien formado, el desplazamiento de trabajadores a lugares en los que no deberían estar en el momento de producirse el accidente, la realización de tareas inútiles para la producción, etc. Y por otra parte, son ya conocidas las enfermedades a las que puede dar lugar el estrés y a violencia en el trabajo. De acuerdo con los estudios epidemiológicos que hasta ahora se han realizado las enfermedades y trastornos más comunes pueden ser de tipo psíquico (trastornos adaptativos y depresión), de tipo cardiovascular (infarto), de tipo digestivo (obesidad y anorexia) o de tipo conductual (consumo de alcohol, tabaco y otras drogas).[655]

Esto significa que el mobbing también tiene una vertiente de Seguridad Social que está adquiriendo relevancia en los últimos tiempos, consistente en determinar si la baja médica derivada de un proceso de mobbing y que se manifieste, por ejemplo, en una

[654] LARIOS DÍAZ, Enrique: Temática *"Accidente de Trabajo".* Obra colectiva. *Diccionario de Derecho del Trabajo.* Coordinador José Manuel Lastra Lastra. 1ª. ed., Ed. Porrúa, Universidad Nacional Autónoma de México. México, 2001, pp. 2 y 3.
[655] VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, Manuel, *op. cit.,* p. 5.

situación de ansiedad o de depresión, debe ser calificada como una enfermedad común o, por el contrario, como un accidente de trabajo, vía artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social, en el caso de España.[656]

En esta cuestión cabe señalar que existen ya algunas sentencias pronunciadas por tribunales Españoles que se pronuncian al respecto, declarando que en los casos de mobbing la consiguiente prestación de incapacidad temporal o incluso de incapacidad permanente se debe a accidente de trabajo, utilizando como base legal lo dispuesto en los apartados 2.e) y 3 del artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social. Se trata, sin duda alguna, de una postura muy favorable para el trabajador acosado y muy adecuada pero plantea, no obstante, algunos interrogantes, ya que el artículo 115.2.e) exige, para ser considerada como accidente de trabajo, que la enfermedad –en este caso la depresión o la situación de ansiedad- se deba exclusivamente al trabajo –circunstancia que en determinados casos será difícil de probar-, y, por su parte, la presunción recogida en el artículo 115.3 de la Ley General de la Seguridad Social se ha aplicado hasta el momento esencialmente en los casos de infarto u otras enfermedades cardiovasculares, a lo que cabe añadir que será difícil constatar que el daño se dio en tiempo y lugar de trabajo. En definitiva, al igual que la figura del mobbing en general requiere de un urgente y completo desarrollo legal y convencional, ese desarrollo debe producirse también en el marco de la Seguridad Social identificándola, de forma expresa, como uno de los supuestos que deben considerarse como accidente de trabajo. A estos efectos no cabe olvidar que la definición de accidente de trabajo vigente tiene su fundamento en la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900, lo que explica que no se adapte a figuras tan novedosas –al menos desde la perspectiva de su reconocimiento- como el mobbing.

En cuanto a la sentencia del Juzgado de lo Social N°. 2 de Girona de 23-9-2003, su lectura y análisis es muy interesante y más porque se ubica en tiempos aún muy incipientes de reconocimiento al mobbing.

---

[656] GALA DURÁN, Carolina: *"La consideración del acoso moral o "mobbing" como accidente de trabajo. Comentario a la sentencia del Juzgado de lo Social N°. 2 de Girona de 23-9-2003"*. Universidad Autónoma de Barcelona. IUS Labor 1/2005, pp. 6 y 7. Consultado: 2 de Enero de 2024, de: https://www.upf.edu/documents/3885005/3888699/GalaDuranMobbing.pdf/3f2a85cb-d7bc-4b2a-b2c5-84e7fbd61b1b

En la misma destacan los fundamentos de Derecho y sus motivaciones:

> *"El Juzgado de lo Social de Girona considera que, en este caso, se dan los presupuestos que califican al "mobbing" o acoso moral o psicológico, pudiendo definirse éste como aquella presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración. Figura del mobbing que, en opinión de esta importante sentencia, se construye sobre la base de los siguientes elementos:*
>
> *a) Presión: Es necesario que se ejerza una presión y que la víctima sienta esa presión. Por presión se entiende toda conducta que desde un punto de vista objetivo puede ser percibida como un ataque. Es irrelevante a efectos de afirmar la existencia de presión que ésta haya llegado a generar o no bajas laborales en la víctima u otros daños. Este elemento tendrá importancia, no obstante, en ámbitos como, por ejemplo, la cuantificación de la indemnización resarcitoria. Teniendo en cuenta lo anterior, no se incluirán en el marco del acoso psicológico los supuestos de conflictos o roces laborales que por su nimiedad no comporten presión; presión que requiere, pues, un comportamiento severo, con peso específico propio.*
>
> *b) La presión debe darse en el ámbito laboral, interpretado éste en un sentido amplio (trabajadores por cuenta ajena, funcionarios, personal estatutario): Ello implica que la conducta de mobbing debe ser cometida por miembros de la empresa, entendida ésta en un sentido amplio, es decir, por personas que dependan funcionalmente de la empresa, aunque orgánicamente dependan de otra entidad (se incluyen, por tanto, supuestos como las empresas de trabajo temporal), y que la conducta debe realizarse en el lugar de trabajo.*
>
> *c) Se trata de una conducta tendenciosa: lo que implica que la presión laboral responde a un plan que puede ser explícito o implícito. Es decir, habrá casos en que el plan se manifiesta al sujeto pasivo mediante frases expresas como, por ejemplo, "te vamos a hacer la vida imposible". En estos supuestos se produce la constatación expresa de que existe un plan que*

responde a una finalidad manifestada. Pero ello no es siempre así, ya que en muchos casos esa finalidad no se le expresa a la víctima del acoso, sino que ésta ve sólo un cambio de actitud cuyo origen desconoce o simplemente intuye, pero sobre el que no obtiene certeza. Cabe tener en cuenta que el carácter explícito o implícito del plan de hostigamiento es indiferente, pues lo relevante es que exista.

d) Se trata de un plan de hostigamiento doloso: esto es, el mobbing es un conjunto de comportamientos destinados a un fin, y esos comportamientos se realizan consciente y voluntariamente. Con independencia de que su origen sea accidental u ordenado, iniciado éste, se trata de un comportamiento reiterado, sistematizado, del que es consciente el sujeto activo, y que pese a ello lo mantiene voluntariamente. Otra cosa es que el sujeto activo no crea que esté haciendo nada ilegal, sino ejerciendo su trabajo de forma diligente; pero esta creencia no exonera de qué tal conducta, precisamente por ser finalista, se realice de forma consciente y voluntariamente, esto es, de manera dolosa.

e) Se persigue la autoeliminación laboral del trabajador: en opinión de la sentencia que comentamos, lo que se persigue con el acoso es la autoeliminación del trabajador acosado (abandono laboral o en su defecto la baja médica) mediante su denigración. Se trata de un objetivo que, por otra parte, repugna a la moral social colectiva, tanto por las consecuencias que tiene para la víctima como por su cobardía. Y ello, por cuanto en lugar de plantearse el conflicto de forma que se resuelva con las reglas laborales vigentes se busca alcanzar un acto unilateral de abandono del puesto de trabajo por parte del trabajador acosado. Partiendo de todo ello, el Juzgado de lo Social de Girona entiende que todos esos elementos están presentes en la reclamación judicial planteada…"[657]

Con anterioridad una sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 30 de abril de 2001, reconoció el "mobbing" como accidente de trabajo, *"al provenir*

[657] *Ibídem,* pp. 2 a 5.

la enfermedad como consecuencia del ambiente laboral hostil, existiendo nexo causal entre la situación y el síndrome psíquico que padece". También la sentencia del mismo Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 15 de junio de 2011, reconoce el "mobbing" como accidente laboral:

> *" (…) concluir que la enfermedad padecida por el actor deviene como consecuencia del trabajo, dando el entorno laboral (al que no se ha adaptado), objetivamente considerado, sentido por el trabajador, con menoscabo de su derecho a cumplir la presentación labora, en un ambiente despejado de circunstancias adversas desde un punto de vista subjetivo, y por ello es constitutiva de accidente de trabajo al resultar claro y evidente que existió un nexo causal entre la situación laboral de aquél y el síndrome psíquico que padece" (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, de 29 de abril de 2003).*[658]

Por lo expuesto podemos afirmar que el mobbing en la legislación Española no es considerado una enfermedad, por lo que la víctima del mobbing no es un enfermo sino un trabajador dañado por el acoso. Por lo que hoy por hoy no puede darse es el supuesto en el que el mobbing sea considerado enfermedad profesional.[659] Atendiendo a la relación de las enfermedades profesionales listadas tanto en la legislación Española como la Mexicana. Por lo que las enfermedades de trabajo cuyo origen si se da por situaciones de mobbing en el trabajo, son asimiladas al accidente de trabajo.

En efecto los expertos señalan que cuando enfrentamos una situación de la violencia y competitividad nuestro organismo se somete a un desequilibrio de la energía que consumimos; es decir, se altera la temperatura, la presión sanguínea y loa niveles de glucosa. Además, nuestros músculos se activan e incrementamos la producción de una hormona llamada adrenalina, también conocida como epinefrina, transformando la energía en glucosa y acido grasos, que impactan la frecuencia cardiaca y respiratoria y, por lo tanto, se incrementa la presión sanguínea. De manera paralela, se accionan en el cerebro unas hormonas llamadas glucorticoides que nos hacen

[658] ROJO, José Vicente y CERVERA, Ana Ma., *op. cit.,* pp. 75 y 76.
[659] *Ibídem*, pp. 74 y 75.

parecer alertas y concentrados. Como consecuencia, se suspende la actividad intestinal y se suprime el apetito, deteniendo también el crecimiento y la regeneración de tejidos, también se puede dejar de ovular, el sistema inmunológico se prepara por si alguna infección pretende invadirnos. Todo lo anterior no resultaría tan malo si estas respuestas nos ayudaran a evitar o solucionar una confrontación violenta; sin embargo, someternos de manera crónica a estados de estrés por violencia disminuye nuestra salud y calidad de vida.[660]

Condiciones que definitivamente afectan la salud de la persona trabajadora, la que podría definirse como un proceso dinámico reflejado en el equilibrio físico, mental y espiritual de los individuos y la colectividad, condicionado por las necesidades de la diversa expresión cultural humana que, a su vez, cambia según las aspiraciones de bienestar humano y las posibilidades políticas y económicas de realización de ese bienestar que prevalezcan en cada época y en cada región del mundo.[661]

Cabe destacar que desde el año 2002, a iniciativa de la Unión Europea se cuenta con el Sistema de Información de Accidentes de Trabajo, que requiere información básica necesaria para describir un accidente, y entre la cual se contempla en el bloque de variables "Descripción de la lesión" los accidentes clasificados como "daño psicológico debido a agresiones y amenazas".[662]

Ante este panorama la situación a que se da lugar con la exclusión de los riesgos psicosociales de la lista cerrada de enfermedades profesionales contemplada por España en el RD1299/2006, del 10 de noviembre, lleva a su reconducción de forma un tanto artificiosa a través de las enfermedades del trabajo.[663]

---

[660] URIBE PRADO, Jesús Felipe, *op. cit.,* p. XI.

[661] GASCÓN CERVANTES, Amelia: *"Lo Lógico, lo Ético y lo Estético en la realización de los derechos humanos. Una experiencia de Litigio Estratégico para garantizar el acceso a los servicios de salud en México"*. Coordinadores: Pauline Capdevielle, Giovanni Azael Figueroa Mejía, María de Jesús, Medina Arellano, Obra Colectiva: *"Bioética y decisiones Judiciales"*. 1ª. ed., Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2018, p. 29.

[662] INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) *op. cit.,* p. 36. Consultado: 22 de Diciembre de 2023, de:
https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Salud+Mental+y+Trabajo+2023.pdf/9a0163c8-e840-0b47-ea05-dc4e46e866ab?t=1687776097872

[663] SÁNCHEZ PÉREZ, José, *op. cit.,* p. 88.

Circunstancia ante la cual Sánchez Pérez sugiere que dentro de la necesidad de reformular el tratamiento de las enfermedades que propiamente se consideran enfermedades del trabajo habría que buscar el objetivo prioritario de su calificación natural como enfermedades profesionales.[664] Y sugiere que para ello sería deseable, sorteando la rigidez de la vigente lista oficial de las Enfermedades Profesionales, realizar determinadas correcciones inspiradas en la normativa internacional. De una parte se podría acudir al sistema mixto que propugna la OIT a través de una lista de enfermedades profesionales acompañadas de una cláusula general que permita calificar como tales otras dolencias no listadas. En relación a éstas se podría permitir, eventualmente, la calificación de aquellas enfermedades cuyo nexo de causalidad con el trabajo quedara acreditada en sede judicial, permitiendo de este modo que, al menos, las más características enfermedades del trabajo tuvieran una adecuada calificación como enfermedades profesionales y no la extremadamente forzada como accidente de trabajo.[665]

Plantea el autor en cita que otra propuesta alternativa, con inspiración en las propuestas de la Unión Europea, ofrecería un nuevo sistema fundamentado en una doble lista de patologías profesionales: una lista básica más amplia que la vigente española, que todas las legislaciones deberían integrar, y una lista complementaria compuesta por aquellas enfermedades a considerar por los legisladores al objeto de incorporarlas en un futuro cercano. A este respecto es particularmente llamativo el síndrome del trabajador quemado, pues su mero diagnóstico lleva implícita su relación con el trabajo. Por tal motivo, podría entrar a formar parte, de forma incuestionable, incluso de la lista cerrada de enfermedades profesionales.[666] Eva Sempere, citada por Sánchez Pérez, llama la atención acerca de que hay muchas enfermedades que han sido descubiertas en las últimas décadas. Por tal motivo sería deseable que la lista de enfermedades profesionales se actualizase de manera continua, con objeto de que las patologías como el síndrome del trabajador quemado o el estrés laboral se consideren

[664] *Ibídem,* p. 89.
[665] *Ídem*
[666] *Ídem*

como enfermedades laborales, pues resulta de todo punto forzado que los jueces se vean obligados a calificarlas como accidentes de trabajo.[667]

Asevera Sánchez Pérez que la criticable exclusión de las enfermedades psicosociales del campo de regulación de las enfermedades profesionales implica, entre otras cosas, negar la propia identidad y naturaleza de tales patologías. Agregando que resulta antinatural y artificiosa la reconducción que se realiza hacia los accidentes de trabajo, cuando la aplicación del sistema mixto, propuesto desde la OIT, o el sistema de doble lista, auspiciado desde la Unión Europea, permitirían superar la disfunción que hoy en día propicia el legislador al derivar patologías que indiscutiblemente tienen la naturaleza de enfermedad profesional hacia el terreno del accidente de trabajo.[668]

En definitiva, cuestiona, resulta patente que el sistema de lista cerrada antepone la seguridad jurídica y la óptica de la reparación a cualquier otro objetivo. Tal circunstancia comporta notables disfunciones de cara a la prevención de riesgos laborales que, a priori, persigue una protección de todas las dolencias vinculadas con la prestación de servicios laborales. Aparte de excluir indebidamente de la protección adecuada enfermedades que aparecen vinculadas en su origen al trabajo, el sistema de lista cerrado es anticuado y no beneficia al trabajador al no incluir las nuevas dolencias cuya evidencia diagnóstica desvela la ciencia médica, y al mostrar una rigidez que no avanza de forma paralela con el dinámico contexto que experimenta el mundo del trabajo.[669]

En nuestra regulación normativa, como ya se ha expuesto líneas atrás, no existe un tratamiento sistemático y específico de los riesgos psicosociales. Ello redunda, como se ha indicado, en una deficiente ubicación en el marco de la contingencia profesional de modo que las patologías asociadas a los riesgos psicosociales en el ámbito laboral se consideran, de forma forzada y antinatural, accidentes de trabajo cuando de forma más normalizada deberían de tener acomodo en el ámbito de protección de la enfermedad profesional.[670]

---

[667] *Ibídem,* pp. 89 y 90.
[668] *Ibídem,* p. 90.
[669] *Ídem*
[670] *Ibídem,* p. 91.

Más Sánchez Pérez aclara con acierto, que como premisa obligada hay que matizar que no todas las situaciones descriptivas del riesgo psicosocial implican una obligación de resarcimiento del daño causado, pues habrá que matizar anticipadamente cuál es la patología diagnosticada y si existe relación de causalidad entre la acción u omisión con que pueda haber actuado el empleador o los trabajadores que se hayan bajo la relación de dependencia descriptiva de la relación laboral.[671]

En este sentido reafirma que el estrés laboral puede derivar de una sobrecarga de trabajo irracional o desmedida sobre el trabajador, pero también depender de las características psíquicas particulares del trabajador. Como ejemplo refiere el síndrome del trabajador quemado, que genéricamente no implica responsabilidad de la empresa salvo que el comportamiento de ésta incurra en deficiencias relativas a prevención de riesgos laborales o se deslice hacia comportamientos propios o descriptivos del acoso laboral.[672] Igualmente el acoso laboral, en cualquiera de sus manifestaciones, ya sea la modalidad genérica o la específica de carácter sexual, ya sea por acción cuando se lleva a cabo directamente por el empresario o por omisión cuando omite las obligaciones disciplinarias o preventivas que lo hubieran evitado-, puede desplegar responsabilidades de diversa índole.

En México las consecuencias de los actos cometidos por los acosadores a las víctimas aún no han sido encuadradas como riesgos de trabajo, puesto que la mayor consecuencia es el estrés y las enfermedades resultantes. Mientras que en otros países el estrés sí está considerado como un riesgo de trabajo, en México sigue siendo un tema sujeto a discusión. Aunque la publicación de la *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*, tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, a lo que se suma el Convenio 190 de la OIT que se abordará en el siguiente capítulo.

[671] *Ídem*
[672] *Ibídem,* pp. 91 y 92.

3.6.5. La responsabilidad del empleador ante el Mobbing y la identificación del Conflicto en el Trabajo

Las empresas deben de estar atentas a fenómenos como el mobbing, toda vez que al no manejarse este tipo de problemáticas de forma oportuna, puede desencadenar problemas serios en la salud de los afectados y ser sujeto a sanciones por parte de las autoridades correspondientes.[673]

No podemos ignorar, expone Martínez Muñoz, que el mobbing ha sido inherente a un problema tolerado por las organizaciones, debido principalmente a la falta de conocimiento y a una costumbre que se ha trasmitido a través del tiempo en el ámbito laboral, donde se ejerce presión para mejorar con ello los niveles de productividad.[674]

Las condiciones que favorecen la aparición del fenómeno mobbing, prosigue, están ligadas a dos aspectos sumamente importantes: la organización del trabajo y la gestión de conflictos en el lugar de trabajo. El mobbing surge y avanza cuando hay factores tales como la deshumanización de las relaciones laborales, la omnipotencia de la empresa y en cierta forma, su complicidad con el acosador.[675]

Señalan Duana Ávila y Valencia Sandoval, que en las empresas la forma de organizar el trabajo, enfrentar los conflictos, establecer los canales de comunicación, entre otros aspectos, influyen de alguna manera en las relaciones que se puedan tener con los empleados. Es decir, cuando se llega a generar un problema en el trabajo por circunstancias ordinarias (normales o que son parte del día a día) y no se resuelve el conflicto de la mejor manera, puede instaurarse como un comportamiento habitual. Cuando el ímpetu en la ocurrencia de dichas situaciones indica un entorno constante con tales características, se refiere a éste como violencia en el trabajo. Principalmente, si esta condición es recibida y aceptada por la mayoría en general. Si esto se presenta

---

[673] DUANA ÁVILA, Danae y VALENCIA SANDOVAL, Karina: *"Actores intervinientes y conductas en el proceso de acoso laboral"* .Capítulo 3 del libro: *"Mobbing. Un factor silencioso de riesgo laboral en México. Principales aspectos teóricos y hallazgos de investigación".* Obra Colectiva. Coordinadores: Tirso Javier Hernández Gracia, María de los Ángeles Carrión-García. 1ª. ed., Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México, 2018, p. 35.
[674] MARTÍNEZ MUÑOZ, Enrique, *op. cit.,* p. 21.
[675] *Ibídem* (infra)

con intencionalidad sobre una sola persona, se estará en una situación de acoso psicológico laboral.[676]

Y proponen que en consecuencia la empresa debe tomar en cuenta las siguientes acciones en caso de presentarse casos de acoso laboral, atendiendo al deber del empresario de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores:

- Solicitar una valoración de daño psicosocial para completar un procedimiento judicial.
- Identificar y publicar el análisis de las necesidades, demandadas o riesgos personales y del entorno que influyen sobre el malestar/bienestar biopsicosocial de los trabajadores.
- Diseñar recomendaciones para establecer actuaciones concretas dirigidas a eliminar y/o paliar las situaciones o factores de riesgo que se detecten así como para el desarrollo de políticas de promoción de la salud y del bienestar psicosocial en la organización.
- Efectuar una aproximación a los trabajadores, no como a un colectivo unitario, sino desde la conciencia de las diferencias personales y roles laborales que lo conforman, y teniendo en cuenta las diferentes variables que pueden condicionar los factores de bienestar/malestar.
- Evaluar datos referentes a evaluación de riesgos, organigrama y descripción de puestos de trabajo.[677]

Manuel Velázquez nos indica que el llamado *deber de protección del empresario* postula la obligación de "garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo". Y añade, atendiendo al artículo 14.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de España, que "en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores".[678]

[676] DUANA ÁVILA, Danae y VALENCIA SANDOVAL, Karina, *op. cit.,* pp. 31 y 32.
[677] *Ibídem*, p. 34.
[678] VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, Manuel, *op. cit.,* p. 9.

Refiere el autor que la aplicación práctica de este deber de protección del empresario respecto a la salud del trabajador tiene en muchas ocasiones en las legislaciones europeas unos claros matices objetivos y de obligación de resultado según los cuáles la imputación de la responsabilidad devendría por la mera constatación de un daño a la salud del trabajador que sólo podría ser la lógica consecuencia de una ausencia de medidas preventivas.[679]

La obligación del empresario nace, por tanto, como consecuencia de la identificación de un problema de estrés y por lógica añadidura el reconocimiento de un problema de violencia en el trabajo, expone Velázquez.[680]

Y apunta que la identificación de un problema de mobbing y violencia en el trabajo equivale en la práctica al conocimiento que el empresario tuviera o debiera tener del mismo. Y este conocimiento no es solamente el referido al supuesto peligro de violencia emocional de una actividad laboral concreta que a priori pueda ser considerada como propiciatoria de estas situaciones, como podría ser la de policía, o la del trato laboral con pacientes, con alumnos de enseñanza secundaria o con personas que están en situaciones de desgracia o desamparo, sino también el referido a la posible vulnerabilidad de las personas que desarrollan su actividad en tales ambientes de trabajo. En resumen, los problemas de estrés y violencia no se generan por la sola presencia de uno de estos dos elementos (actividades propicias y personas vulnerables) sino por su interrelación.[681]

En este caso, reafirma el autor en cita, sería la conducta pasiva del empresario la que puede generar su responsabilidad jurídica, incluso también como infracción en el orden social puesto que en tal caso podríamos considerar que estas conductas tipificadas como infracción grave.[682]

Por otro lado, es importante considerar que la resolución de una problemática laboral, vinculada a los derechos humanos, implica tomar en cuenta el carácter transversal de éstos en orden a una solución más protectora e integral de la dignidad de la persona.

---

[679] *Ídem*
[680] *Ibídem*, p. 10.
[681] *Ídem*
[682] *Ibídem*, p. 11.

La tutela, justiciabilidad o exigibilidad de los derechos humanos laborales precisa que en los niveles domésticos (nacionales) se promueva de manera permanente el conocimiento y aplicación de estándares normativos del trabajo y de derechos humanos, y se impulse un diálogo entre autoridades del trabajo y operadores de justicia laboral, a fin de contribuir a una mejor comprensión y difusión del corpus laboral.[683]

Lo expuesto compromete no solo a los directivos y empleadores en general, a ser más sensibles a este tipo de fenómenos, sino involucrar a todo el personal para intentar atender, prevenir y aspirara erradicar con oportunidad los riesgos que se presenten en materia de mobbing, y los conflictos de trabajo que lo incentivan.

3.6.6. Atención, prevención y erradicación del Mobbing

La OMS recomienda que todas las autoridades organizacionales, sindicales, la comunidad legal y sobre todo los trabajadores, cooperen en el control del mobbing, previa concientización del problema.[684]

Rojo y Cervera advierten que la intimidación, el asedio constante, el amedrentamiento, el hostigamiento psicológico en el trabajo, necesitan, por supuesto, programas operativos de prevención y tratamiento.[685]

Los resultados muestran que existen asociaciones significativas entre la intencionalidad de las conductas (más que a mis compañeros) y las situaciones de violencia del trabajo (igual que mis compañeros) que están relacionadas con el hecho de pertenecer al grupo de afectados por factores psicosociales nocivos en el trabajo. Asimismo, expone Carrión-García, en el 52.63 por ciento de los casos, el mobbing es de tipo descendente, es decir por parte de un superior.[686]

---

[683] BELMONT LUGO, José Luis, *op. cit.,* p.17.
[684] URIBE PRADO, Jesús Felipe, *op. cit.,* p. 202.
[685] ROJO, José Vicente y CERVERA, Ana Ma., *op. cit.,* p. 91.
[686] CARRIÓN-GARCÍA, María de los Ángeles: *"Técnicas de afrontamiento para la prevención y control"*. Capítulo 5 del libro: *"Mobbing. Un factor silencioso de riesgo laboral en México. Principales aspectos teóricos y hallazgos de investigación".* Obra Colectiva. Coordinadores: Tirso Javier Hernández Gracia, María de los Ángeles Carrión-García. 1ª. ed., Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México, 2018, p. 71.

La empresa, explica la autora, debe defender el derecho de todos los miembros de la empresa a ser tratados con dignidad e informar de la manera de proceder, estableciendo los procedimientos adecuados y la gestión alternativa de conflictos, teniendo en cuenta que, para garantizar el derecho a la queja y el anonimato ha de establecerse un sistema de mediación o arbitraje en todos los niveles, con procedimientos informales y formales.[687]

Apunta la autora, que la empresa o él empleador deben explicar el procedimiento que deben seguir las personas que están en conflicto, así como garantizar un examen serio, rápido y confidencial de todas las quejas que proteja de cualquier tipo de represalia al denunciante. Se deben de tener establecidas las normas sancionadoras y medidas disciplinarias, así como la organización de la empresa debe asegurarse de que la política de resolución de conflictos sea comunicada a los trabajadores y de que éstos sepan que tienen un derecho de queja para el que existe un firme compromiso en la intervención, resolución y seguimiento. Cualquier infracción que se cometa contra la política que se aplica en la organización se considera competencia disciplinaria. La organización debe proporcionar una formación general a mandos y gestores y, a todos aquellos a quienes se les asignen cometidos específicos en materia de resolución de conflictos, deberán de recibir una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones.[688]

Por ello debe de ser obligatorio establecer en los Convenios Colectivos la decisión de la empresa de no permitir los supuestos de “mobbing” advirtiendo de manera tajante que los acosadores serán perseguidos por ello, ya que se establecerán tales acciones como faltas. También es recomendable que, al margen de lo dispuesto en los convenios colectivos, las empresas y sus trabajadores, por medio de su representante, establezcan protocolos de actuación y procedimiento en caso de la presentación -ante la propia empresa- de denuncias por “mobbing”, y ello para asegurar el tratamiento imparcial de la investigación de dicha denuncia interna, así como la no represión por la presentación de la misma.[689] En México desde hace ya cinco años es una obligación

[687] *Ídem*
[688] *Ibídem*, pp. 71 y 72.
[689] ROJO, José Vicente y CERVERA, Ana Ma.*, op. cit.,* .p. 91.

para el empleador contar con un protocolo contra la violencia laboral, y el acoso y hostigamiento sexual, como se expone en el siguiente capítulo.

Debiendo tenerse en cuenta que a fin de generar cambios personales e institucionales es preciso identificar de manera clara el fenómeno, ya que de esta manera será posible comprenderlo y actuar racionalmente ante este tipo de situaciones. Por lo que los investigadores recomiendan las siguientes iniciativas:

- Contactar a los supervisores que tienen la responsabilidad de la salud y el bienestar de los trabajadores (personal, relaciones laborales o recursos humanos).
- Notificar a los más altos niveles de autoridad en la organización.
- Informar al servicio de salud y seguridad ocupacional de la empresa.
- Solicitar el traslado a otro puesto de trabajo.
- Recolectar evidencia.
- Identificar aliados (compañeros, sindicatos, médicos ocupacionales, psicólogos, etc.).
- Compartir experiencias con otras personas que han vivido situaciones similares.
- Pedir asesoría jurídica y legal para iniciar una demanda por acoso laboral como delito penal, discriminación o daño moral.[690]

En el marco de estas acciones debemos distinguir, según Carrión-García, la implementación de procedimientos informales, que buscan solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes o mediante de un intermediario, mientras que al implantar los procedimientos formales, se pretende una investigación del asunto y la imposición final de las sanciones.[691]

[690] URIBE PRADO, Jesús Felipe, *op. cit.,* pp. 200-201.
[691] CARRIÓN-GARCÍA, María de los Ángeles, *op. cit.,* p. 72.

En cuanto a las investigaciones que se lleven a cabo recomienda Carrión-García que estas deben ser independientes y objetivas, en el entendido de que los investigadores no deben tener ninguna conexión con las partes.[692]

Trascendental es tener presente que la investigación se ha de basar principalmente en hechos objetivos, por tanto, no son del todo válidas las opiniones, impresiones, sentimientos, etcétera.[693] Aunque las mismas también pueden orientar la investigación.

De igual forma las políticas y prácticas contra los conflictos y conductas de violencia deberían incluir una declaración de criterios, una cultura a favor de la promoción de la salud, inculcar la dignidad, el respeto y la tolerancia como valores es de la organización, la prevención de riesgos en las distintas áreas, incentivar la denuncia, etc.

Para que la producción de guías y códigos de comportamiento ético, la confianza en el profesionalismo, un clima de tolerancia y libertad de actitud, tenga aceptación, y obtener resultados entre los trabajadores al negarse a colaborar o consentir comportamientos de mobbing, se pueda frenar el problema de manera asertiva, ética y humana, la prevención debe contener la posibilidad de modificar cultural, valores, actitudes, conocimientos y expresiones de todo tipo entre los participantes de una organización,[694] como lo señala Uribe Prado.

Más debe tenerse presente que las actividades preventivas deben estar encaminadas a evitar en la medida de lo posible la aparición de conflictos. Esto se consigue a través de una adecuada organización del trabajo y de la puesta en práctica de los instrumentos necesarios para prevenir, regular y, en su caso, sancionar problemas interpersonales.[695] De ahí la recomendación de que las acciones de prevención estén dirigidas por personas capacitadas. No es suficiente la empatía o la buena intención.

Con base en todo lo anterior se puede concluir que aún existe mucho por hacer en el terreno individual, organizacional y del Estado para prevenir las consecuencias del

[692] *Ídem*
[693] *Ídem*
[694] URIBE PRADO, Jesús Felipe, *op. cit.,* p. 202.
[695] CARRIÓN-GARCÍA, María de los Ángeles, *op. cit.,* p. 73.

acoso psicológico laboral tanto en la salud de la víctima y su familia como la sociedad. Identificar el problema claramente no es un asunto sencillo, ya que se requiere analizar sus consecuencias comportamentales, psicosomáticas, psicopatológicas. Sin duda, expresa Uribe Prado, es una tarea difícil y compleja en virtud de los límites de la normalidad y aquello que no lo es.[696]

Por otro lado, continúa exponiendo el autor, analizar los costos sociales, organizacionales y personales del acoso laboral permitirá realizar acciones concretas. Es una actividad complicada pero no imposible. Para controlar este fenómeno se sugiere, por ejemplo, evitar factores favorecedores determinados por el clima laboral, así como revisar la organización del trabajo y estilos de liderazgo, ya que son acciones inherentes al problema que permitirán soluciones inmediatas, a mediano y a largo plazo. De igual manera, la intervención oportuna y asertiva nos permitirá realizar acciones primarias, secundarias y terciarias efectivas frente a un mal que aqueja a muchos trabajadores en el mundo y, por lo tanto, al sistema productivo. Todavía hay mucho por hacer, lo cual es motivo para seguir investigando, analizando y actuando para mejorar los ambientes de trabajo que, inevitablemente, son los espacios que muchos de nosotros requerimos para alcanzar el bienestar personal, organizacional y social de este mundo que habitamos y que le heredamos a las futuras generaciones.[697] Se trata de empoderar al trabajador víctima de mobbing, y dignificar las relaciones de trabajo.

3.6.7. La distinción entre el Mobbing y el conflicto de trabajo

Si bien no existe una norma general que defina en qué casos específicos una determinada conducta puede o no constituir acoso laboral, podemos decir que para que un comportamiento sea considerado como tal es necesario que tenga una permanencia y reiteración en el tiempo; la intención de hacer daño físico o psicológico; que se someta a la víctima a aislamiento, humillación o estigmatización; o que ésta sea “marcada”. Aquellas conductas que no cumplan con las características

[696] URIBE PRADO, Jesús Felipe, *op. cit.,* pp. 202 y 203.
[697] *Ibídem*, p. 203.

mencionadas, podrían no ser consideradas como acoso laboral,[698] y si un conflicto laboral.

En el conflicto laboral el enfrentamiento entre trabajadores en ámbito laboral suele ocurrir por causas directamente relacionadas con el trabajo, las confrontaciones son ocasionales, puede tener como protagonistas a un jefe y un trabajador o a compañeros o puede tomar la forma de rivalidad entre los equipos; o puede ser evidente por la falta de confianza y cooperación entre grupos grandes de empleados y la gerencia. Es una situación en las que dos o más partes están en desacuerdo entre sí.[699]

La distinción entre "conflicto laboral" y "acoso laboral" no se centra en lo que se hace o como se hace, si no en la frecuencia y duración de lo que se hace, y sobre todo en la intencionalidad de lo que se hace.[700]

Sobre la intencionalidad respecto a que en el mobbing se persigue el objetivo de la renuncia o abandono de trabajo por el acosado, el Dr. Mariano Meseguer de Pedro, reconocido Catedrático de la Universidad de Murcia, en un conversatorio realizado con el suscrito me expuso su tesis en el sentido de que no siempre se persigue ese fin ya que sería contraproducente para el o los acosadores al ya no tener una víctima que perseguir. De igual manera me expuso que no siempre la agresión causa del mobbing proviene de una personalidad autoritaria, sino que también debe de reconocerse como factor condicionante a una violencia enquistada en la propia organización.[701]

---

[698] SOSA VARÓN, Claudia Rocío: *"No todo lo que alega el trabajador es acoso laboral",* (artículo). Viernes, 23 de febrero de 2018. Consultado: 4 de Mayo de 2022, de: https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/no-todo-lo-que-alega-el-trabajador-es-acoso-laboral-2602375.

[699] SÁNCHEZ LÁRRAGA, Fernando, NAVARRO SÁNCHEZ, Urenda Queletzú, ENRÍQUEZ GRIMALDO, Ana Laura: *"El Ombudsperson Universitario: Análisis Histórico y Normativo de las Defensorías de los Derechos Universitarios"*. 1ª. ed., Centro de Estudios Jurídicos y Sociales Mispat. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. San Luis Potosí, S.L.P., México, 2021, p.275.

[700] BONASTRE-CARRERAS ADVOCATS. (blog). España. Consultado: 8 de Mayo de 2022, de: https://bonastre-carrerasadvocats.com/es/mobbing-no-tot-es-el-que-sembla/#:~:text=La%20distinci%C3%B3n%20entre%20%C2%ABconflicto%20laboral,de%20lo%20que%20se%20hace.

[701] El Dr. Mariano Meseguer de Pedro es Catedrático de Psicología Social de la Universidad de Murcia. Director de la "Cátedra Terra Prospera en Prevención de Riesgos Laborales". Investigador en Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Con el cual durante mi estancia Predoctoral en el CEBES-UMU, tuve un conversatorio programado para el 08 de noviembre de 2023. Definitivamente toda una autoridad en su área, y cuya entrevista me fue muy innovadora, permitiéndome visualizar otros aspectos de mi trabajo de tesis con sus invaluables aportaciones, como la expuesta en este párrafo.

El conflicto interpersonal es el resultado de un proceso cognitivo – emocional en el que dos o más individuos perciben metas incompatibles dentro de su relación de interdependencia y el deseo de resolver sus diferencias de poder.[702] Por lo tanto, debe existir una relación de interdependencia y no una presión unilateral y abusiva.

Para atender las situaciones de conflicto, deben aplicarse otros métodos como el diagnóstico del conflicto, basado no en la comprobación de la veracidad de los hechos, sino en el entendimiento de la percepción de las personas, la determinación de la tipología conflictual y la escalada de conflicto, para valorar diversos sistemas de gestión dialogada.[703]

A manera de ejemplo, también podemos indicar algunas situaciones que no constituyen este acoso: el rechazo social generalizado por el cual una persona es ignorada pero no perseguida, el estrés generado por trabajar bajo presión o en ambientes muy competitivos, mantener conflictos personales con compañeros de trabajo, tener un jefe con personalidad complicada (autoritario, exigente, perfeccionista), situaciones conflictivas laborales por diferencia de intereses entre las partes, conflictos interpersonales puntuales entre dos individuos de igual jerarquía, conflictos laborales en los que esté afectado un grupo de trabajadores, un simple enfrentamiento con el jefe o con el empleador sobre un asunto laboral, la antipatía recíproca entre un jefe y un trabajador, las exigencias propias de la tarea, el control y supervisión de funciones.[704]

No es acoso laboral el asumir una determinación firme en la toma de una decisión, siempre que se enmarque dentro del debido respeto, el llamado de atención que se haga ni la premura exigida para el cumplimiento de una labor encomendada, la exigencia de diligencia y cumplimiento en las labores correspondientes al cumplimiento

---

[702] FUNDACIÓN GIZAGUNE*: "Acoso laboral y conflicto: dos elementos diferentes, dos sistemas de atención distintos",* (blog). Bilbao, España. Consultado: 5 de Mayo de 2022, de: https://www.fundaciongizagune.net/acoso-laboral-conflicto/#:~:text=El%20conflicto%20interpersonal%20es%20el,resolver%20sus%20diferencias%20de%20poder

[703] *Ídem*

[704] SOSA VARÓN, Claudia Rocío, *op. cit.,* p. 276.

de su cargo, la contra argumentación de propuestas y la disparidad en las opiniones, de manera fundada, dado que ello redunda en beneficio de la empresa.[705]

Tampoco es acoso laboral el emitir un consejo en privado o realizar un estudio psicológico de personalidad, siempre y cuando éste no sea utilizado con fines ventajosos por la empresa o sus representantes, encomendar labores ocasionales, incluso en espacios diferentes al habitual no se tendrán como conductas de acoso laboral, toda vez que se proponen como circunstancias extraordinarias y la restricción temporal de permisos o licencias por necesidades urgentes y legalmente justificadas de la empresa o dependencia.[706]

La distinción entre "conflicto laboral" y "acoso laboral" nos constriñe a examinar el conflicto dentro de las relaciones de trabajo.

Un conflicto es una interacción entre dos o más personas, en la cual cada una de ellas percibe a la otra como una amenaza para conseguir sus objetivos o satisfacer sus necesidades. Es decir, se produce una incompatibilidad entre los fines década uno y el mantenimiento de una relación afectiva satisfactoria.[707]

La palabra conflicto se deriva de la voz latina *confligere* que significa combatir y en sentido amplio se entiende como tal, controversia, antagonismo, desacuerdo, desencuentro.[708]

El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, trae varias acepciones del término conflicto; lo más recio de un combate, punto en que aparece incierto el resultado de la pelea, combate y angustia de ánimo, situación desgraciada y de difícil salida.[709]

El Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual, por su parte define el término conflicto como guerra, lucha, lo más recio e incierto de la batalla, combate o contienda,

[705] SÁNCHEZ LÁRRAGA, Fernando, et al, p. 276
[706] *Ibídem*, pp. 276 y 277.
[707] CAMACHO SOLÍS, Julio Ismael *"La Negociación y el Conflicto en las Relaciones Laborales".* 1ª ed., Ed Tirant lo blanch. México, 2021, p. 72.
[708] *Ibídem*, p. 73.
[709] *Ídem*

oposición de intereses en que las parte no ceden, choque o colisión de derechos y pretensiones, situación difícil, caso complicado o trance angustioso.[710]

El laboralista mexicano Julio Ismael Camacho Solís, en su obra *"La Negociación y el Conflicto en las Relaciones Laborales",* menciona que el término de conflicto se refiere al proceso en el que una de las partes percibe que la otra se opone o afecta negativamente su interés, en este concepto además se debe incluir interdependencia a interacción. Esta definición es lo que suficientemente flexible como para implicar conflictos desde sus formas más leves hasta los actos de violencia más abiertos.[711]

¿Qué es y cómo puede ser la administración o gestión de los conflictos en ámbitos laborales o diversos?, se plantea Camacho Solís, y responde que, son circunstancias que consisten de una serie de procesos de diagnóstico, estilos interpersonales, estrategias de negociación, así como otras intervenciones creadas con el fin de evitar, reducir o solucionar conflictos, que puede comprender el conflicto funcional versus el disfuncional.[712]

Cuando los conflictos no se han desarrollado por completo, determinando que nunca puede suceder, el conflicto es latente, cuando de la desavenencia u la inconformidad manifiesta por las partes y se identifican reconociendo una discrepancia los conflictos se convierten en emergentes, por los problemas son evidentes, pero no se entablado proceso alguno de solución.[713]

Surgen también los conflictos manifiestos que se crean, señala Camacho Solís, cuando las partes están ya en una disputa dinámica y se busca la forma de solucionarlos vía la negociación como amigable composición.[714]

Algunos conflictos sustentan las metas de un grupo determinado y mejoran su desempeño, éstas son formas constructivas y funcionales del conflicto, hay conflictos que obstruyen el desempeño del grupo, éstas son las formas disfuncionales o

[710] *Ídem*
[711] *Ibídem,* p. 69.
[712] *Ídem*
[713] *Ídem*
[714] *Ídem*

destructivas del conflicto, el criterio que diferencia el conflicto funcional del disfuncional es el desempeño del grupo,[715] expone el autor citado.

El proceso de conflicto, expone Camacho Solís que consta de cinco etapas:

Etapa I: *Incompatibilidad u oposición de metas*: El primer paso en el proceso del conflicto es la presencia de condiciones que generen oportunidades para que surja el conflicto, no necesitan llevar directamente al conflicto, pero al menos una de estas condiciones es necesaria si el conflicto va a emerger, esas condiciones son: Comunicación, estructura y variables personales.

Etapa II*: Cognición y personalización*: Las condiciones anteriores sólo pueden llevar al conflicto cuando una o más de las partes son afectadas, y están conscientes del conflicto. El hecho de que el conflicto es percibido no significa que está personalizado, a nivel del sentimiento cuando los individuos se involucran emocionalmente, que las partes experimentan ansiedad, tensión, frustración, u hostilidad, en esta etapa los temas problemáticos tienden a definirse, es el momento en el proceso cuando las partes deciden que se trata el conflicto. Además, las emociones juegan un papel importante al moldear las percepciones.

Etapa III: *Intenciones*: Las intenciones influyen entre las percepciones y las emociones de la gente y en su comportamiento abierto, son decisiones para actuar de una manera determinada. Muchos de los conflictos se actúan porque una parte atribuye intenciones equivocadas a la otra parte, no siempre refleja el comportamiento con precisión las intenciones de una persona. Pueden identificarse cinco intenciones del manejo de conflicto: competencia (asertiva y no cooperativa), colaboración (asertiva, y cooperativa), evasión (ni asertiva ni cooperativa), complacencia (no asertiva y cooperativa), y compromiso (rango medio tanto en asertividad como en operatividad).

Etapa IV: *Comportamiento*: En esta etapa los conflictos se hacen visibles, incluye declaraciones, acciones y reacciones llevadas a cabo por las partes en conflicto. Estos comportamientos usualmente son intentos abiertos de poner en práctica las intenciones de cada parte, esas conductas tienen una calidad de estímulos que está

[715] *Ibídem,* p. 70.

separada de las intenciones, como resultado de cálculos erróneos o estatutos los comportamientos abiertos a veces se desvían de las intenciones originales.[716]

En cuanto al conflicto en las relaciones laborales, la OIT usa el término conflicto para indicar los que se presentan entre los trabajadores y empleadores a propósito de las condiciones de trabajo.[717]

El conflicto de trabajo o laboral *es toda contienda derivada de una relación laboral.* Esta definición a pesar de ser simple, es importante porque da cabida a la posibilidad de que el conflicto de trabajo no se presente necesariamente entre los trabajadores y el empleador, es decir, los problemas surgen de una relación de derecho individual de trabajo de carácter particular y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares.[718] Apunta Camacho Solís.

El insigne laboralista mexicano Mario de la Cueva, referido por el autor en cita, asevera que los conflictos desde el punto de vista del Derecho Laboral son: *Las diferencias que se suscitan entre los trabajadores y los patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión y con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales y colectivas de trabajo*.[719]

Actualmente existe ya la convicción en muchos centros de trabajo, de recurrir a los medios alternativos para la solución de los conflictos internos (MASC) in situ, principalmente a través de la conciliación y la mediación, previa exhortación a contar con la voluntad de las partes en conflicto. Habida cuenta que los Medios Alternos de Solución de Conflictos (MASC), permiten escuchar y que se escuchen las partes, que ellos mismos propongan la solución y con la participación del especialista mediador o conciliador de la organización, se llegue a un acuerdo, siempre respetando los derechos y la dignidad de las partes en conflicto, ya sea a través de la negociación, la mediación o la conciliación.

Así lo postula la teoría de la eficacia horizontal inmediata, la *"unmitelbare Drittwirkung"* (eficacia inmediata), al establecer que los derechos fundamentales no son valores sino

[716] *Ibídem,* pp. 70 y 71.
[717] *Ibídem,* p. 73.
[718] *Ídem*
[719] *Ídem*

verdaderos derechos subjetivos contenidos en la Constitución y, como tales, exigibles directamente por el individuo que los ostenta frente a sus semejantes, sin que sea necesaria la mediación de un órgano estatal.[720]

Es innegable que siempre que exista una ley que regule la eficacia de un derecho humano en una determinada relación privada, el conflicto deberá resolverse según lo previsto en dicha norma, pero si no hay un precepto específico que permita solucionar el caso concreto, el derecho fundamental que se pretende defender y que está recogido en la Constitución, es vinculante directamente como un derecho subjetivo de una parte frente a la otra, no como un criterio hermenéutico al que se deba recurrir para descifrar su influencia en el derecho privado.[721]

Y además debe reconocerse que los derechos fundamentales se desarrollan en el seno de la sociedad y afectan de forma habitual las relaciones civiles, mercantiles, laborales y en general, la vida social de las personas. Como afirma R. Naranjo de la Cruz, citado por el autor, "si las libertades no se ostentan frente a los particulares, nunca podrán ser reales, ni mucho menos efectivas".[722]

En este orden de ideas cabe afirmar, expone Barros Giachino, que el marco de subordinación en el cual se desenvuelve la relación de trabajo, es una importante razón por la cual las teorías sobre la *Drittwirkung* encuentran en el Derecho Laboral un terreno tan fértil.[723]

Hay que tener en cuenta, continúa, que para reconsiderar la estructura con qué la *Drittwirkung* se presenta en el Derecho Laboral es la igualdad. Uno de los razonamientos que esgrimen los defensores de las teorías del efecto horizontal de los derechos fundamentales es que estos pueden ser lesionados no tan solo por el poder público sino que también por particulares, y que, por lo tanto, a la hora de protegerlos,

---

[720] ANZURES GURRÍA, José Juan: "*La eficacia horizontal de los Derechos Fundamentales*", en Revista Mexicana de Derecho Constitucional *"Cuestiones Constitucionales*", núm. 22, enero-junio 2010. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2010. Consultado: 28 de agosto de 2024, de: https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5904

[721] *Ibídem*, p. 24.

[722] *Ibídem*, p. 25.

[723] BARROS GIACHINO, Nicolás Alejandro: *"La eficacia horizontal de los derechos fundamentales en la relación laboral. Los derechos fundamentales del empleador".* Tesis Profesional de Abogado. Universidad de Chile. Santiago de Chile, 2003, p. 10. Consultado: 29 de agosto de 2024, de: https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107376/barrios_n.pdf?sequence=3&isAllowed=y

no es tanto relevante la figura del agresor cuanto lo es el hecho mismo de la lesión.[724] Tomando en cuenta que la lesión puede provenir de multiplicidad de agentes, sin importar quienes estos puedan ser, y que lo verdaderamente importante es la posibilidad de su vulneración, no parece justo ni razonable entonces desconocer que el empleador, aun siendo en la gran mayoría de los casos la parte más poderosa en la relación de trabajo, por lo tanto resulta necesario que esta situación sea reconocida y amparada por la legislación del trabajo,[725] como es el caso de Chile.

3.7. El Hostigamiento y el Acoso Sexual laboral

El acoso sexual en cualquiera de sus manifestaciones, entre estas la laboral, es una forma de violencia en la que no existe 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 a uno o varios eventos. Esta acción implica, por medio de un acto violento, perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos con connotación sexual para obtener favores sexuales de una persona lo que acarrea la consecuente invasión en la esfera de la libertad sexual y en la intimidad de la victima de esta conducta.[726]

El acoso es una de las acciones más impunes y violentas que realizan los hombres hacia las mujeres en todos los tiempos y lugares. La Real Academia Española (RAE) dice que la palabra *acoso*, proviene de la palabra *acosar*, que significa "perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona".[727]

Dicha persecución puede darse en cualquier ámbito: en la calle, en el trabajo, en la escuela o a través de medios electrónicos como las redes sociales o el teléfono. Su impunidad radica principalmente en dos factores:

a.- El acoso no es una acción que se realice a solas en la oscuridad, sino que se realiza a plena luz, a la vista de otras personas que son pasivas y se convierten en testigos

[724] *Ibídem*, p. 15.
[725] *Ídem*
[726] GARCÍA LEOS, Héctor Raúl, p. 45.
[727] OLVERA LEZAMA, Blanca Ivonne, *op. cit.,* p. 3.

mudos que confunden el acoso con un cortejo o amabilidad por parte del agresor. Esto ocurre a menudo porque el agresor, cuando llega a ser sorprendido en el momento de la acción suele negarlo con frases como “yo solo quise ser amable”, “solo la estaba cortejando”, “la quise hacer sentir bonita porque soy un caballero”, “no es cierto, ella se confundió”, “ella lo está malinterpretando”, o “ella lo inventó”. Una muestra de esta normalización del acoso puede observarse en la producción de películas, telenovelas y canciones que conforman la cultura mexicana.[728]

b.- Las mujeres víctimas de acoso adquieren de inmediato una sensación de culpa o vergüenza que las orilla a tolerar inicialmente el acoso, ya sea porque creen que sólo pasará en una única ocasión o porque sienten temor a ser rechazadas por la sociedad debido a que tiende a asumirse que fue la misma mujer quien provocó esta situación.[729]

En cuanto al hostigamiento este es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se exprese en conductas verbales, físicas o ambas. Esto es el aprovechamiento abusivo de la superioridad jerárquica, para maltratar, insultar o vejar a una persona que se encuentra bajo subordinación por virtud de la relación de trabajo. Y puede ir, escribe García Leos, desde incitar con insistencia para que se realice una tarea, molestar de palabra o de obra a alguien, o burlarse de él constantemente, hasta el extremo de golpear con algún instrumento.[730]

El hostigamiento y el acoso sexual lo integran todas aquellas conductas verbales y no verbales que son insultantes, cuya naturaleza crea ambientes hostiles por medio de la atención no deseada y la coerción sexuales. El fenómeno implica una serie de extorsiones a través de promesas de ascensos, de beneficios económicos o también por medio de amenazas; otro elemento directo es el contacto físico no deseado: las caricias que generan incomodidad, o bien, los chistes, las invitaciones a salir para solicitar algún favor de tipo sexual, mostrar pornografía, difundir rumores sobre la

[728] *Ibídem*, p. 10.
[729] *Ibídem*, pp. 3 y 4.
[730] GARCÍA LEOS, Héctor Raúl, p. 45.

sexualidad de la víctima. También se encuentran los gestos, las proposiciones y la insistencia de tener contacto sexual.[731]

Es importante precisar, que para que se acrediten ambas conductas, consideradas especialmente graves dentro del universo de las conductas consideradas como violencia sexual, (tal y como lo refiere el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo) es menester que se acredite el *quid pro quo, (de donde viene),* esto es *"es el que se produce verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las personas, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona*".[732]

La experiencia nos muestra, que las organizaciones laborales, conceptualizan el amplio catálogo de conductas de violencia sexual como acoso u hostigamiento sexual, y esto a su vez genera expectativas en términos de la imposición de sanciones. Es importante, por ello, desplegar estrategias amplias de información entre los trabajadores para que estos puedan tener las herramientas de información respecto a los alcances y posibilidades que pueda tener una conducta que en la que no se acredite el *quid pro quo.*

En relación con los procesos de denuncia, el hostigador varón consigue crear niveles mucho más grandes de temor entre sus víctimas mujeres. Además la mayor parte de las personas víctimas de acoso no lo denuncian por vergüenza y por la lentitud del proceso. En cuanto a los hombres, estos son menos propensos a denunciar debido a que no desean que su masculinidad aparezca como vulnerable.[733]

Afirma la Maestra Olvera Lezama, en el acoso no se requiere que la víctima y el acosador tengan una relación íntima, familiar, laboral o de cualquier otro tipo, por lo que un sujeto, sin conocer a una mujer y al verla por primera vez, en cualquier lugar,

---

[731] HERNÁNDEZ HERRERA, Claudia Alejandra, JIMÉNEZ GARCÍA, Martha, GUADARRAMA TAPIA, Eduardo*: "La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes de educación superior".* (artículo), en REVISTA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). N°. 176, octubre-diciembre del2015, Vol. XLIV (4). México, 2015, p. 67.

[732] COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS: *"Hostigamiento y Acoso sexual",* México, 2017, p. 14.

[733] *Ibídem*, p. 68.

puede acosarla verbal o físicamente. El acoso es una manifestación de superioridad primitiva de poder del hombre sobre la mujer en todos los ámbitos.[734]

Y continúa, en el acoso existe, entonces, una doble victimización hacia la mujer, quien por ello siente temor de denunciar: en la mayoría de las ocasiones solo se cuenta con la palabra de la víctima como evidencia, la cual es juzgada por su entorno debido a la duda que surge sobre su honorabilidad.[735]

El acoso constituye una conducta antisocial, que atenta contra la dignidad de la mujer y contra su normal desarrollo psicoemocional.

El Hostigamiento y Acoso Sexual tiene relación con una infinidad de problemas psicosociales y de salud física, algunos ejemplos son la ansiedad y la angustia emocional que en ocasiones puede llevar al suicidio, al consumo de sustancias, al aislamiento social, al nerviosismo y a la desvinculación académica o laboral.[736]

El principal problema con el acoso radica en que su comprobación es controvertida, ya que en ocasiones solo se cuenta con la palabra de la mujer ofendida como prueba. Esto ocasiona, en la mayoría de las ocasiones, un verdadero caso de impunidad pues el acosador, con la simple negación del hecho, sale librado de toda culpa. Es por lo anterior que se han centrado esfuerzos en la tipificación del acoso en específico, cuando es cometido con fines sexuales. Como ya sucede en el Estado de San Luis Potosí, entre otras entidades.[737]

En este orden de ideas, Sánchez Pérez plantea que si bien es cierto que las dificultades probatorias suelen dificultar la posición de las víctimas, no hay que desdeñar las posibilidades que en este sentido ofrecen las nuevas tecnologías. De esta forma los nuevos sistemas de grabación de imagen y sonido (teléfonos móviles, mp3 o mp4) hábilmente utilizados pueden constituirse en aliados de la víctima para acreditar unas situaciones que normalmente suelen ofrecer una gran dificultad probatoria. Precisamente la persistencia en el tiempo de los comportamientos típicos del acoso sexual podrá facilitar el que la víctima tenga la opción de acceder a

[734] OLVERA LEZAMA, Blanca Ivonne, *op. cit.,* p. 4.
[735] *Ibídem*, p. 5.
[736] HERNÁNDEZ HERRERA, Claudia Alejandra et al, *op. cit.,* p. 69.
[737] OLVERA LEZAMA, Blanca Ivonne, p. 9.

mecanismos probatorios adecuados para poder salvar el comprometido escollo de la prueba.[738]

Es verdad que, hoy en día, el acoso es sufrido tanto por mujeres como por hombres, pero la realidad es que el número de mujeres que sufren acoso es mucho mayor, y las estadísticas así lo revelan.

Resulta importante precisar que existe diferencia entre el acoso sexual y el hostigamiento sexual (HAS), como se infiere de la normatividad. En efecto el artículo 13 de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, en México, dice a la letra:

ARTÍCULO 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.[739]

Por otra parte el Código Penal del Estado de San Luis Potosí, México, también distingue y sanciona tanto el hostigamiento como el acoso sexual en los artículos 180 y 181 del Capítulo IV:

ARTICULO 180. Comete el delito de hostigamiento sexual, quien con fines lascivos asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual a una persona de cualquier sexo, para sí o para un tercero, con la amenaza de causar a la víctima un perjuicio relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito laboral, docente, doméstico o de cualquier otra índole, o negarle un beneficio al que tenga derecho; ya sea entre superior o inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que implique subordinación (Reformado, Periódico Oficial (P.O.), 19 de Julio de 2017)

[738] SÁNCHEZ PÉREZ, José, *op. cit.,* p. 40.

[739] LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, p. 7. Consultado: 19 de abril de 2023, de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf

Este delito se sancionará con una pena de uno a tres años de prisión y multa de cien a trescientos días del valor de la unidad de medida y actualización.

ARTICULO 181. Comete el delito de acoso sexual, quien en ejercicio abusivo de poder que conlleve a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, la asedia, acosa, o le demanda actos de naturaleza sexual con fines lascivos, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. (Reformado, P.O. 19 de Julio de 2017)

Este delito se sancionará con una pena de uno a tres años de prisión y multa de cien a trescientos días del valor de la unidad de medida y actualización. (Reformado, P.O. 19 de Julio de 2017).[740]

A los que suma este agravante:

ARTÍCULO 182. Si la víctima de los delitos a que se refiere este capítulo es menor de dieciocho, la pena de prisión será de tres a cinco años de prisión y la sanción pecuniaria de trescientos a quinientos días del valor de la unidad de medida y actualización. Si el acosador es servidor público y se vale de medios o circunstancias que el cargo le proporciona, además de la pena prevista en los párrafos anteriores, se le destituirá del cargo. En caso de reincidencia en cualquiera de los supuestos, se impondrá prisión de dos a siete años. Este delito se perseguirá a petición de parte, salvo que la víctima sea menor de dieciocho años, en cuyo caso se perseguirá de oficio.

Por su parte, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia,[741] trata indistintamente el acoso sexual y al hostigamiento sexual en el artículo 15, lo que también es observable en otros ordenamientos, convenciones y por los mismos tratadistas:

ARTÍCULO 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;

[740] LEGISLACIÓN PENAL DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ. Código Penal et al, 16ª. ed., Ed. Sista, México, 2017, pp. 57 y 58.
[741] LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA*, op. cit.,* p. 8.

II. *Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;*

III. *Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.*

IV. *En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;*

V. *Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejosas;*

VI. *Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y*

VII. *VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.*

En conclusión y según se desprende del artículo 3°. Bis de la Ley Federal del Trabajo,[742] el Hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Es decir, lo ejerce alguien con una posición de mayor jerarquía que su víctima, como un jefe sobre su empleada o un maestro sobre su alumna.

Por lo que básicamente la diferencia entre el hostigamiento y el acoso sexual estriba en la subordinación que existe en este último.

Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, de connotación sexual.

Y el Acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de

[742] LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 8ª. ed., Gallardo Ediciones. México, 2023, p. 12.

indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

En las "*Bases para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y el Acoso Sexual de la Suprema Corte de Justicia de la Nación*", se cita que el "*Acoso sexual: son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o de hecho.*

El acoso sexual se configura independientemente de la relación jerárquica entre las partes y puede consistir en:

1) Chantaje sexual (quid pro quo): requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él, en su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión; como amenaza respecto de esa situación; o como condición para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión.

2) Acoso sexual ambiental: acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseadas u ofensivas para quien las recibe, utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que razonablemente resulten humillantes u ofensivas para quien las recibe".[743]

En cuanto a la Ley Federal del Trabajo, está dispone en el artículo 3° Bis: *"Para efectos de esta Ley se entiende por: a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual; b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del*

[743] Bases para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y el Acoso Sexual de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Consultado: 20 de junio de 2022, de: https://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/sites/default/files/banner/archivos/AGA-III-2012.pdf

poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos".[744]

Más sea hostigamiento o acoso sexual, ambos afectan de una manera significativa a las mujeres en cualquier espacio en que se desenvuelvan, impactando de forma directa en sus desarrollo tanto personal como profesional, a la vez que socava su derecho fundamental y humano de tener una vida plena y libre de violencia.

Existen otros mecanismos que se usan para hostigar y acosar sexualmente. En la actualidad, las tecnologías de la información y las telecomunicaciones son instrumentos que se ocupan para llevar a cabo el acoso cibernético o ciberacoso por medio de llamadas telefónicas, mensajes de texto, intercambio de videos, a través de teléfonos móviles, correos electrónicos o sitios web. El uso de las tecnologías de la información sirve como vehículo para que los jóvenes intercambien o reciban imágenes con contenido sexual, fenómeno que hoy en día es conocido como *sexting* y el cual puede conducir a quienes lo practican a convertirse en víctimas sexuales, pues mediante presión suele exigirse la cooperación del perjudicado para favores sexuales con la amenaza de subir a la red cualquier tipo de evidencias con contenido sexual y erótico de la víctima.[745]

Las redes sociales son espacios públicos que se encuentran al alcance de todo aquel que tenga un dispositivo a la mano, ya sea un teléfono móvil, laptop u ordenador. El internet, mediante el cual funcionan estos dispositivos electrónicos, es gratuito en ciertos espacios como restaurantes, cafés, aeropuertos, parques y escuelas, entre otros, lo cual da libertad y facilidad a cualquiera para usar desde el anonimato redes sociales como Twitter, Facebook e Instagram. Mediante estas redes sociales las mujeres, y en general, cualquier persona, suben imágenes o fotos de sus experiencias diarias a la *nube* o red, convirtiéndose en carne de cañón para los acosadores quienes mediante mensajes sexuales y ofensivos, agreden a las mujeres, y de lo cual no están exentos quienes labores en centros de trabajo..

[744] LEY FEDERAL DEL TRABAJO*, op. cit.,* p. 12.
[745]HERNÁNDEZ HERRERA, Claudia Alejandra*, op. cit.,* p. 67 y 68.

Estas agresiones dan como resultado que las víctimas padezcan el estrés de sentirse perseguidas y acechadas, sin conocer la identidad de su acosador en la mayoría de las ocasiones. Y aunque las usuarias pueden bloquear a los acosadores en un primer momento, no dejan de sentir el miedo y la incertidumbre de encontrarse con su victimario en cualquier instante y que éste le haga más daño.

Este tipo de ciberacoso es de lo más impune, doloroso y humillante que puede vivir una mujer pues, ante la carencia de legislación en torno a delitos electrónicos como este, combatirlos constituye aún un reto jurídico pendiente en México.[746]

Afortunadamente tanto a nivel Federal, artículo 199 *septies*, como en el Código Penal del Estado de San Luis Potosí, en el artículo 187, si se tipifica y sanciona esta conducta:

Código Penal Federal (Adicionado, D.O.F. 15 de Junio de 2018):[747]

ARTICULO 199 SEPTIES.- Se impondrá de cuatro a ocho años de prisión y multa de cuatrocientos a mil días multa a quien haciendo uso de medios de radiodifusión, telecomunicaciones, informáticos o cualquier otro medio de transmisión de datos, contacte a una persona menor de dieciocho años de edad, a quien no tenga capacidad de comprender el significado del hecho o a persona que no tenga capacidad para resistirlo y le requiera imágenes, audio o video de actividades sexuales explícitas, actos de connotación sexual, o le solicite un encuentro sexual.

Código Penal del Estado de San Luis Potosí:

ARTÍCULO 187. Comete el delito de difusión ilícita de imágenes íntimas quien, transmita, publique o difunda imágenes, sonidos o grabaciones de contenido sexual, que pueden o no contener texto, obtenidas con o sin el consentimiento de la víctima, sin autorización para su difusión. Este delito se sancionará con una pena de dos a cuatro años de prisión y multa de trescientos días del valor de la medida y actualización. Se aumentará la sanción pecuniaria y la pena privativa de la libertad hasta en una mitad más, cuando: I. El delito sea cometido por el cónyuge o por persona

[746] OLVERA LEZAMA, Blanca Ivonne, *op. cit.,* pp. 25 y 26.
[747] CÓDIGO PENAL FEDERAL. Consultado: 25 de septiembre de 2023, de http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/pdf/wo83048.pdf

que esté, o haya estado unida a la víctima por alguna relación de afectividad, aun sin convivencia, y II. La víctima fuese menor de edad, o persona con discapacidad.[748]

La violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual laboral, suponen acciones que vulneran a la vez varios derechos fundamentales: el derecho a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la intimidad, el derecho a la dignidad y, por supuesto, el derecho a la salud.[749]

Estas acciones contaminan el entorno laboral y provocan un efecto adverso sobre la salud, que incide a su vez en el rendimiento laboral. Por ejemplo: las personas sometidas a violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual se sienten confundidas y a la vez, culpables por los ataques a que son sometidas; prefieren callar porque asumen que nadie más les creerá o bien por el mismo sentimiento de culpabilidad, y es aquí donde se manifiesta un factor de estrés laboral, mismo que posteriormente ocasiona que las personas frecuentemente pidan bajas por enfermedad, sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro.[750]

Por otra parte, la violencia laboral, así como el hostigamiento y acoso sexual, limitan el derecho de las personas a realizar sus labores en condiciones óptimas, lo que podría generar afectaciones a la salud, al bienestar emocional y pueden provocar enfermedades, trastornos que inciden en la productividad, pudiendo dar paso a pérdidas económicas.[751]

La violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual son conductas que se manifiestan principalmente en ámbitos donde pueden establecerse relaciones de poder abusivas o discriminatorias; la mayoría de los casos se presentan cuando existe una posición jerárquicamente inferior, aunque no necesariamente es así.

La Ley Federal del Trabajo, como ya se precisó en puntos anteriores, establece la siguiente diferencia en el Artículo 3° Bis y señala que para efectos de esta Ley se entiende por:

---

[748] LEGISLACIÓN PENAL DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ. Código Penal et al, *op. cit.*, p. 59.
[749] SÁNCHEZ LÁRRAGA, Fernando, et al, *op. cit.*, p. 258.
[750] *Ídem*
[751] *Ídem*

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

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

Una definición más completa del acoso sexual laboral sería la siguiente: *Es una forma de violencia en la que existe una subordinación de género que deriva en un ejercicio abusivo de poder que la asedia, acosa, o le demanda actos de naturaleza sexual con fines lascivos, y que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.*

Por su parte, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; refiere al hostigamiento con connotaciones de tipo sexual específicamente y no de manera generalizada. Artículo 13.- *"El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral/escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos".*

Y en cuanto a la violencia laboral la misma ley en su artículo 11, expresa: *"Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género"*.[752]

Aunque este tipo de conductas pueden afectar a cualquier persona, el número de mujeres víctimas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual es

[752] OLVERA LEZAMA, Blanca Ivonne, *op. cit.,* p. 109.

indiscutiblemente mayor que el de hombres, lo que contribuye a considerar que su manifestación es la expresión de una cultura en la que se ha normalizado la violencia y la discriminación sustentada en los estereotipos y roles de género, y en la existencia de relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres. Por esta razón, se consideran formas de violencia de género.

Según Iñaki Piñuel, el mobbing o acoso psicológico laboral causa enormes sufrimientos en las mujeres que lo padecen y "merma la competitividad de las empresas" públicas y privadas donde se ejerce.[753]

Hay acoso laboral psicológico o mobbing de género también cuando se llama a una mujer profesionista "niña" o "reina", en lugar de licenciada, doctora, maestra o cualquiera que sea la profesión que ejerza esa mujer. Otro ejemplo es cuando reciben llamadas de atención injustificadas, órdenes imprecisas o descalificación de sus capacidades o habilidades sin motivo, por su condición de mujer, ya sea por parte de sus compañeros de trabajo o de sus superiores jerárquicos.[754]

En concordancia, el acoso laboral sexual es experimentado por las mujeres, la mayoría de las veces en forma de "piropos que las molestan u ofenden (68.5%), en el espacio laboral", constituyendo: *una forma de violencia y discriminación, identificado como tal a principios de los años setenta. Con anterioridad algunas feministas habían observado conductas similares y las denominaron como un tipo de agresión masculina que aparentaba ser sexual, pero que constituía un ejercicio de poder.*[755]

Ya que el hombre tiene la necesidad de marcar su superioridad en su espacio de trabajo. Para ello, el hombre identifica a las mujeres con sobrenombres como *mamacita, preciosa, buenona, chichona o nalgona* que apelan a características físicas o sexuales de las trabajadoras, en lugar de nombrarlas correctamente como *señora, señorita, licenciada, doctora, enfermera, secretaria, maestra,* o el grado o profesión que ostente la mujer en el centro de trabajo. También es una forma de acoso sexual laboral cuando, justificándose en "la forma en que viste o luce una mujer", los hombres

[753] PIÑUEL, Iñaki: "*Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*", citado por OLVERA LEZAMA, Blanca Ivonne, *op. cit.,* p. 13.
[754] OLVERA LEZAMA, Blanca Ivonne, *op. cit.,* p. 14.
[755] *Ibídem*, p. 15.

que trabajan con ella realizan miradas lascivas y proposiciones con el fin de cometer actos sexuales.[756]

La Suprema Corte de Justicia de la Nación señala los siguientes elementos que han de considerarse para demostrar que existe acoso laboral:

1. El objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por el hostigador.

2. Que haya ocurrido ya sea entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional, o por parte de sus superiores jerárquicos.

3. Que las conductas se hayan presentado de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral. Un acto aislado no puede declararse acoso laboral.

4. Que la dinámica en la conducta hostil se haya desarrollado como lo describió la demandante en su escrito inicial.

5. Sobre la base de que, para que exista responsabilidad, además de una conducta ilícita es necesario que exista un daño, éste debe ser cierto y encontrarse acreditado. Tal demostración puede verificarse, según sea el caso, de manera directa o de manera indirecta. En el primero de esos supuestos, el demandante puede acreditar su existencia directamente a través de periciales en psicología u otras pruebas que den cuenta de su existencia; en el segundo caso, el juez puede inferir, a través de los hechos probados, el daño causado a las víctimas.[757]

Cualquier manifestación que cumpla con estos elementos podrá ser catalogada como acoso laboral.

---

[756] *Ídem*

[757] PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL. DIRIGIDO A EMPRESAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA. Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS), Gobierno de la República.1°. de Marzo de 2020, pp. 11 y 12. Consultado: 31 de Agosto de 2021, de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf

Ahora bien, para los casos específicos de acoso sexual se consideran las siguientes manifestaciones:

1. Comportamiento físico de naturaleza sexual no deseado: se refiere a contactos físicos no deseados que oscilan desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces en el cuerpo por parte de una persona que integra o se vincula en el mismo ámbito laboral.

2. Conducta verbal de naturaleza sexual: hace alusión a insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para tener encuentros fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos, después que se haya manifestado que dicha conducta es molesta.

3. Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas o con inclinación exagerada al deseo sexual, silbidos o gestos que generan pensamientos de connotación sexual y que resultan incómodos o amenazantes para otras personas, afectando su situación laboral.

4. Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: se trata de una conducta de carácter sexual que denigra o es intimidante o es físicamente abusiva. Por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de carácter sexual, sobre el aspecto o la vestimenta que son ofensivos.[758]

Si bien no existen situaciones concretas que determinen la vulnerabilidad de las personas a ser víctimas de hostigamiento y acoso, es posible identificar una serie de factores y características personales e institucionales que pueden contribuir a la manifestación de estas conductas en los espacios laborales, y que deben ser consideradas para planear las estrategias organizacionales para la prevención y erradicación de la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.[759]

A. Factores personales:

[758] *Ibídem,* p. 13.
[759] *Ídem*

- Desconocer sus derechos.
- Desconocer los mecanismos de denuncia.
- Tener baja autoestima.
- No contar con redes de apoyo o que éstas sean muy débiles.
- Haber sido víctima de violencia de género anteriormente (en el ámbito laboral o en otros).

B. Factores organizacionales:

- Falta de política declaratoria de tolerancia cero a la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- Cultura organizacional discriminatoria y/o violenta.
- Estructura organizacional que reproduzca estructuras patriarcales y machistas.
- Ausencia de mecanismos organizacionales claros y eficaces de atención y denuncia de los casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- Bajo nivel de compromiso para adoptar medidas preventivas y de atención de la violencia de género.

Generalmente cuando el clima laboral se ve alterado por situaciones de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, la consecuencia es un ambiente conflictivo, agresivo e intimidatorio por parte del personal, así como una baja productividad y un deficiente desempeño laboral. Todo ello, limita a su vez el desarrollo integral de las personas, ya que se ve afectada no solamente su vida laboral, sino todos los ámbitos en que se desenvuelven. Por esto, es prioritario impulsar programas, acciones y protocolos que restablezcan la seguridad, el trato laboral digno y respetuoso, y el orden normativo con base en una cultura laboral que sume esfuerzos dirigidos a despertar conciencias, y brindar alternativas de prevención, detección y actuación ante las situaciones de violencia de cualquier tipo en los espacios laborales, teniendo presente la mayor vulnerabilidad de la mujer ante su aún existente condición de desigualdad.

Afirma Sánchez Pérez que para la consecución de un entorno laboral libre de acoso sexual son múltiples las acciones a llevar a cabo. De entrada se ha de propiciar el que la valoración de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres se interiorice por las personas que integran la organización. Ello se puede alcanzar a través de varias

acciones como elaborar una declaración de principios que incorpore el compromiso de erradicar situaciones de acoso y que puedan afectar a la dignidad de las trabajadoras, difundir por parte de la empresa un posicionamiento explícito de rechazo de actitudes como las descritas con advertencia adecuada incluso de su persecución por la vía sancionadora concretando las sanciones en que se puede incurrir, elaboración de códigos de conducta y buenas prácticas, informar de los cauces y procedimientos establecidos para la denuncia de situaciones de acoso dentro del entorno laboral, realizar acciones formativas que puedan favorecer el desarrollo de actitudes que favorezcan la igualdad de hombres y mujeres.[760]

Y propone que estas medidas se pueden complementar con actuaciones propias del derecho colectivo del trabajo, toda vez que la acción de los representantes legales de los trabajadores puede facilitar la inclusión de cláusulas en los convenios colectivos destinadas a evitar conductas calificables como de acoso por razón de sexo y acoso sexual. Cabe también contemplar protocolos de actuación ante este tipo de situaciones desarrollando en forma complementaria acciones formativas en materia de igualdad.[761]

3.8. La Violencia de Género en las relaciones laborales

El trabajo genera interacciones bajo las cuales pueden mediar pautas de cooperación, amistad e intercambio, como también generar agregados sociales, que permiten delinear formaciones sociales, que orientados por la naturaleza de la actividad, permiten dar paso a formar diversos vínculos sociales.

Esta relación cuando se traduce en compañerismo, amistad, o una relación más personal, enmarcadas en vínculos de igualdad, constituye una de las condiciones más gratificantes para cada trabajador, pues proporciona un estado de bienestar a las personas. Su lado negativo, lamentablemente, son los patrones culturales de los que surgen los estereotipos que justifican la superioridad y dominio de los hombres sobre las mujeres. Y las relaciones laborales no son la excepción.

[760] SÁNCHEZ PÉREZ, José, *op. cit.,* p. 41.
[761] *Ídem*

La violencia de género está definida como todos aquellos comportamientos que hacen evidente la desigualdad existente en las relaciones interpersonales, que interponen y en ocasiones legitiman el control del hombre sobre la mujer. En los sistemas sociales patriarcales subsiste la creencia de que la violencia es una forma bajo la cual los fuertes pueden dominar a los débiles. El objetivo de la violencia radica en conseguir la sumisión y el control; de algún modo es algo que se aprende y, al mismo tiempo, simboliza su poder.[762]

Así el patriarcado ha construido todo un sistema de creencias y de mecanismos para garantizar que las mismas sigan teniendo funcionalidad, de forma particular sobre el comportamiento femenino. Es de particular interés señalar que las visiones modernas en torno al ideal de mujer han priorizado sus funciones reproductivas, expropiando con ello la decisión sobre sus cuerpos y su sexualidad.[763]

En los últimos años el tema de la violencia masculina en contra de las mujeres o violencia de género se ha incorporado al debate público, dejando de ser considerado una cuestión particular y privado para convertirse en un asunto de orden público general. De esta forma la violencia de género ha pasado a pasado a formar parte de la agenda política internacional y nacional como un problema significativo por resolver, lo que ha generado un particular registro discursivo contenido en gran cantidad de declaraciones y convenciones (ONU, OEA y UE) como de medidas gubernamentales, parlamentarias e institucionales (legislación, planes y programas).[764]

De acuerdo con la "Declaración de Naciones Unidas sobre Eliminación de Violencia contra la Mujer", de 1993, se entiende por Violencia de Género o violencia *machista "todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la Mujer*",

[762] HERNÁNDEZ HERRERA, Claudia Alejandra, *op. cit.,* p. 65.

[763] NAVARRO SÁNCHEZ, Urenda Queletzú: *"Delincuentes o transgresoras: reflexiones sobre las visiones criminológicas y punitivas hacia la criminalidad femenina",* Artículo de libro: *"Género y Derechos Humanos: aportes desde San Luis Potosí*". Obra Colectiva. Coordinadoras: RAMOS ESCOBAR, Norma, GARCÍA VALDIVIESO, Celia, NAVARRO SÁNCHEZ, Urenda. 1ª. ed., Centro de Estudios Jurídicos y Sociales Mispat, Maestría en Derechos Humanos, Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Comisión Estatal de Derechos Humanos, Secretaría de Educación del Gobierno del Estado. México, 2017, p. 73.

[764] GONZÁLEZ ARIAS, María del Rosario: "*Violencia de Género",* (artículo de colaboración). Obra colectiva: "*Voces y Ecos de las Mujeres Universitarias. Estudio Exploratorio Cualitativo de las Relaciones de Género*". AGUILAR MEDINA, Martha Patricia, Coordinadora. 1ª. ed., FUNDAp Editorial. México, 2017, p. 29.

siendo considerada la manifestación más grave de todas las discriminaciones que padecen las mujeres. En el mismo sentido ha sido considerada por la Organización Mundial de la Salud en 1994 un problema de Salud Pública que requiere de la atención prioritaria por los Estados miembros, dada la magnitud e impacto sobre la salud y el desarrollo. De acuerdo con ese organismo la violencia de género es la primera causa de muerte o invalidez para las mujeres entre 15 y 44 años en todo el mundo y ha sido definida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), como el crimen contra la humanidad más extendido, tolerado e impune. En palabras de Russell y Radford "cuando las mujeres son asesinadas no es accidental que sean mujeres".[765]

De conformidad con el artículo 5, fracción VI de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se entiende por violencia contra las mujeres*: "Cualquier acción u omisión, basada en su Género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público".*[766]

Conforme al artículo 6 de esta Ley, los tipos de violencia contra las mujeres son:

I. La violencia psicológica.- Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;

II. La violencia física.- Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;

III. La violencia patrimonial.- Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos

[765] *Ídem*
[766] LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA*, op. cit.,* p. 3.

patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;

IV. Violencia económica.- Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;

V. La violencia sexual.- Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.[767]

Estas modalidades pueden darse en distintos ámbitos sociales: familiar, laboral, docente, comunitario e institucional.[768]

Tomando como referencia los estándares de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), del Comité de Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y del Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica, es posible derivar dos elementos indispensables para considerar que un acto de violencia se basa en el género:[769]

1. Cuando la violencia se dirige a una mujer por ser mujer: Es decir, cuando las agresiones están especialmente planificadas y orientadas en contra de las mujeres por su condición de mujer y por lo que representan en términos simbólicos bajo concepciones basadas en prejuicios. Incluso, muchas veces el acto se dirige hacia lo que implica lo "femenino" y a los "roles" que normalmente se asignan a las mujeres.

2. Cuando la violencia tiene un impacto diferenciado en las mujeres o les afecta desproporcionadamente: Este elemento se hace cargo de aquellos hechos que afectan a las mujeres en forma diferente o en mayor proporción que a los hombres, o bien, de

[767] *Ídem*
[768] GONZÁLEZ ARIAS, María del Rosario: "*Violencia de Género", op. cit.,* p. 32.
[769] PROTOCOLO PARA ATENDER LA VIOLENCIA POLÍTICA CONTRA LAS MUJERES. 2ª. ed., Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Instituto Nacional Electoral, Secretaría de Gobernación, et al, México, 2016, pp. 30 y 33.

aquellos hechos cuyas consecuencias se agravan ante la condición de ser mujer. En ello habrá que tomar en cuenta las afectaciones que un acto de violencia puede generar en el proyecto de vida de las mujeres.

Jurídicamente, expone Olvera Lezama, la violencia se divide en violencia física y violencia psicológica, refiriéndonos la primera a violencia en un sentido material y la segunda a violencia en un sentido moral o psicoemocional.[770] La desigualdad de género, en sus manifestaciones más extremas, provoca actitudes violentas contra la mujer que se expresan tanto en el ámbito público y social como en los espacios privados de convivencia.[771]

La Declaración y la Plataforma de Acción Beijing, promulgada en 1995, señala que la violencia contra la mujer consiste en actos violentos basados en el género, en los cuales se presentan daños posibles o reales, sean físicos, sexuales o psicológicos, por ejemplo: las amenazas, la coerción, la privación de la libertad, entre otros. La violencia física, sexual y psicológica a nivel de la comunidad incluye violaciones, los abusos sexuales, el acoso y la intimidación, lo mismo en el trabajo que en las instituciones de educación.[772]

El género, cita Ayllón Trujillo, es un sistema compuesto por dos subsistemas sexuados de valores opuestos y definidos como aceptables y al menos otro subsistema no-femenino/no-masculino; las personas que pueden parecer conformes a uno de los subsistemas aceptables hombres-masculino o mujeres-femenino, no tienen garantizada por ello una vida sin violencia ya que ambos soportan la presión del entorno, la violencia de género, a lo largo de toda la vida. Las personas del otro subsistema que es llamado no-femenino/no-masculino, que puede ser llamado transgresor o disidente, tienen en principio, asegurada una vida con mayor riesgo o vulnerabilidad, en virtud de su no adscripción conforme a los géneros impuestos.[773]

---

[770] OLVERA LEZAMA, Blanca Ivonne, *op. cit.,* p. 64.
[771] *Ibídem*, p. 69.
[772] HERNÁNDEZ HERRERA, Claudia Alejandra, *op. cit.,* p. 64.
[773] AYLLÓN TRUJILLO, María Teresa: *"Teoría feminista, equidad de género y diversidad sexual",* Capítulo del libro: *"Feminismos y Derecho. Diversas ´perspectivas del derecho, del género y la igualdad".* Coordinadores: ROSILLO MARTÍNEZ, Alejandro, NAVARRO SÁNCHEZ, Urenda Q., LUÉVANO BUSTAMANTE, Guillermo. 1ª. ed., Centro de Estudios Jurídicos y Sociales Mispat, Maestría en Derechos Humanos, Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México, 2014, p. 107.

Y define a la inequidad de género como las múltiples formas de violencia impuesta sobre víctimas a quienes se quiere inferiorizar o bien mantener en un estado de inferioridad con respecto al grupo privilegiado, cuyas prerrogativas dependen de su capacidad para inferiorizar. La inequidad de género tiene su base en los valores que constituyen lo femenino y lo masculino conforme a una tradición establecida pero no inmutable sino recreada, adaptada a los cambios de mentalidad ya que ninguna tradición pervive sin mutar. Esa recreación permite creer que la opresión de género "está superada" cuando en realidad son las manifestaciones temporales las que cambian conforme al contexto.[774]

En general, refiere González Arias, las principales discusiones teóricas que se han ocupado de analizar la violencia de género han abordado el tema desde las relaciones de poder, dominación y discriminación que se han dado históricamente entre mujeres y hombres, investigando cómo la diferencia entre los sexos devino en desigualdad social.[775]

La activista de género Arely Torres, expone que la violencia de género es una de las problemáticas más preocupantes de nuestros días. En México, mueren 35 mujeres al día aproximadamente víctimas de las agresiones de sus parejas. Como sus causas se pueden reconocer muchos factores, drogas, alcohol, desempleo, pero sobre de ellas destacan los patrones de tipo cultural, como las costumbres y los estereotipos.[776]

Menciona que según la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer (CONAVIM), los estereotipos de género son ideas preconcebidas de lo que deben ser un hombre y una mujer, el cual parte del concepto que tenemos de género, y el género no es otra cosa que la construcción simbólica sobre los atributos de lo femenino y lo masculino en un contexto dado. Refiriendo que los estereotipos de género forman parte del imaginario colectivo simbólico y con frecuencia ni cuenta nos damos de los componentes de discriminación, subordinación y violencia que

---

[774] *Ibídem* infra

[775] GONZÁLEZ ARIAS, María del Rosario: "*Violencia de Género", op. cit.,* p. 30.

[776] TORRES MIRANDA, Arely: *"Medios, Género y Tratados Internacionales de Derechos Humanos",* (Capítulo de libro): *"Feminismos y Derecho. Diversas ´perspectivas del derecho, del género y la igualdad".* Obra colectiva. Coordinadores: ROSILLO MARTÍNEZ, Alejandro, NAVARRO SÁNCHEZ, Urenda Q., LUÉVANO BUSTAMANTE, Guillermo. 1ª. ed., Centro de Estudios Jurídicos y Sociales Mispat, Maestría en Derechos Humanos, Facultad de Derecho "Abogado Ponciano Arriaga Leija" de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México, 2014, p. 151.

contienen; sin embargo, los estereotipos vulneran los derechos humanos porque sirven como fuente de discriminación y esto nos lleva a una anulación de derechos, y, además, niega o por lo menos, destruye la autonomía de las personas para poder definirse como ellas quieran. Roles y estereotipos de género que se trasmiten por la familia, por la escuela, por la iglesia y los medios de comunicación.[777]

Exponiendo que así se logran establecer criterios de exclusión por diferentes motivos como la religión, la preferencia sexual y, por supuesto, el sexo. Una de las prácticas más comunes en las que se refleja esta discriminación es el sexismo, que son las prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado en las personas en razón de su sexo biológico. De donde se generan creencias culturales por las que se consideran a las mujeres inferiores o desiguales a los hombres, por su naturaleza y construcción biológica.[778]

Para entender lo que es la perspectiva de Género, se tiene que definir la categoría de Género desde el marco teórico construido desde los estudios feministas, pues ha sido la idea fuerza aportada por la lucha feminista. García Falconi alude a un sistema clasificatorio, social y culturalmente construido, que divide a los seres humanos según su sexo, en masculino y femenino. A partir de una diferencia biológica se erige una desigualdad social que se construye a través de la socialización de las prácticas, patrones de comportamiento, roles, normas, valores, estereotipos y representaciones sociales sobre las relaciones humanas; todo lo cual ejerce su influencia y su rasgo en toda institución social, es decir, no hay ámbito de la actividad humana que no esté generalizado. Debido a la diversidad de la naturaleza, el que hombres y mujeres sean sexualmente diferentes no crea el problema, sino el que esa diferencia produzca desigualdades; sociales, culturales, políticas, económicas, entre otras; las cuales tienen como signo la opresión y la exclusión.[779]

---

[777] *Ibídem*, p. 152.

[778] *Ibídem*, pp. 151 y 152.

[779] GARCÍA FALCONI, Sulima del Carmen: *"Diseño de Políticas Universitarias desde una perspectiva de género", (artículo de colaboración).* Obra colectiva: "*Voces y Ecos de las Mujeres Universitarias. Estudio Exploratorio Cualitativo de las Relaciones de Género*". AGUILAR MEDINA, Martha Patricia, Coordinadora. 1ª. ed., FUNDAp Editorial. México, 2017, p. 21.

Estas desigualdades se han ido reduciendo y modificando en la medida en que los instintos son dominados y controlados a través del razonamiento, la comunicación, la cultura y la educación. Sin embargo, apunta Olvera Lezama, permanece el deseo del hombre por tener control y poder sobre sus semejantes, y sobre todo sobre las mujeres, a quienes considera inferiores y las reduce a la labor de servirlo y dar vida a otros seres humanos. Estas ideas sobre la inferioridad y la subordinación de la mujer ante el hombre son incluso plasmadas en las sagradas escrituras, que dicen que Dios creó primero al hombre y después, a partir de una de sus costillas, creo a la mujer.[780] O cuando como consecuencia del pecado original Dios condena a Eva a parir con dolor, y a necesitar de un hombre que la dominará (Génesis 3:16).

Ese orden de Género que se erige desde la dicotomía de lo masculino y femenino, se ha utilizado, a lo largo de la historia de la civilización, como justificación para oprimir y excluir de muchas actividades humanas a las mujeres, destaca García Falconi, y prosigue planteando que la separación de los géneros se dio lentamente, primero se confinó a hombres y mujeres en distintos espacios, a partir de eso se les dotó de atributos completamente diferenciados; a las mujeres capaces de reproducir a la especie se les confinó al hogar y a la maternidad, a los hombres a las demás actividades humanas existentes, con lo cual se les dio poder sobre todas sus creaciones, incluidos los hijos. No hay sociedad que se escape de una estratificación por géneros, "el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de las relaciones significantes de poder".[781]

La perspectiva de género intenta, precisamente, desarticular esos patrones de naturalidad, cuestionarlos, ponerlos en tela de juicio y, por último, demostrar que son producto de la construcción social y, por tanto, son transformables. En este sentido, la Pedagoga Rebeca Caballero, define a la *perspectiva de género "como la introducción de una mirada particular en la comprensión de la vida social, a partir de la idea de que ser hombre o ser mujer es un dato cultural y no biológico, y por tal motivo la forma que*

[780] OLVERA LEZAMA, Blanca Ivonne, *op. cit.,* p. 51.
[781] GARCÍA FALCONI, Sulima del Carmen, *op. cit.,* pp. 21 y 22.

adoptan las desigualdades sociales basadas en el sexo se relaciona con la manera como se construye la oposición hombre/mujer en el imaginario social".[782]

Otro concepto que surge desde la categoría de género, es el de identidad de género. Refiere la autora en cita que cuando Simone de Beauvoir acuñó su famosa frase *"no se nace mujer, se llega a hacerlo"* (*El Segundo Sexo, 1999, Buenos Aires, ed. Sudamericana*), lanzó dos planteamientos: en primer lugar que todo lo que conforma lo femenino y lo masculino es construido a través de la socialización; y en segundo, que el sujeto femenino o masculino puede reconstruirse de otra manera.[783]

La identidad de género es una cuestión social que parte si de las apariencias bilógicas, pero que ha llegado a tener tal contundencia sociohistórica que se ha naturalizado al punto de pensarlo inamovible. Lo femenino y lo masculino son constructos sociales producto del pensamiento binario que la humanidad ha privilegiado; y en los que ha encasillado a la biomujer y al biohombre. De ahí que se puede pensar en una gradiente donde lo femenino y lo masculino transitan y que permitan entender la presencia de hombre y mujer con deseos distintos a los socialmente establecidos,[784] refiere García Falconi.

El sujeto puede reconstruirse, sin embargo, dice Sartre, aspecto que retoma Beauvoir, podemos cambiar lo que se había dado por determinado. En un proceso de reeducación o resocialización se puede reconstruir el sujeto humano que busca ser.[785]

Una de las autoras feministas mexicanas que más ha aportado a la propuesta teórica y metodológica de la perspectiva de género ha sido Marcela Lagarde. En su libro *"Género y feminismo: desarrollo humano y democracia"*, Lagarde, refiere García Falconi, ofrece una discusión sociológica y antropológica de los conceptos que conforman dicha perspectiva y que se deben considerar en el diseño de toda política pública. La autora menciona que la perspectiva de género debe derivarse de una

---

[782] SÁNCHEZ LÁRRAGA, Fernando: *"La incorporación de la perspectiva de género al diseño curricular de las Instituciones de Educación Superior Latinoamericanas: Justificación y Acciones"*. Artículo de colaboración en Libro Colectivo*:" Políticas Públicas para el derecho a una vida libre de violencia sexual".* Editora (coord.) ACEVEDO ROJAS, Elba Sissi. 1ª. ed., Universidad Nacional de Ingeniería, FLACSO Guatemala. Lima, Perú, 2023, p. 99.
[783] *Ibídem* infra
[784] *Ibídem*, p. 23.
[785] *Ibídem*, p. 24.

concepción feminista del mundo. De esta manera, define la perspectiva de género como una forma de: "analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. (…) analiza las posibilidades vitales de las mujeres y de los hombres: el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen".[786]

Destaca García Falconi que las políticas con perspectiva de género deben observar detenidamente y solucionar los problemas que derivan del papel que se les ha otorgado a las mujeres en la sociedad patriarcal contemporánea, donde a ellas se les trata a partir de las ideologías de género las cuales son "seres-para-los-otros", cuyas expectativas y necesidades propias, las cuales surgen de la búsqueda de la autonomía económica, física y psíquica, permanecen subsumidas en esos roles y estereotipos de género en que se les ha encasillado consuetudinariamente. Las políticas, menciona Lagarde, deben considerar que las mujeres son sujetos sociales y políticos, lo cual ha demostrado con las luchas que han librado a lo largo del siglo XX y lo que va del XXI. La perspectiva género feminista busca cambiar las relaciones de género basadas en poderes inquisitivos que favorecen sólo a quienes sustentan la razón patriarcal y con ello las prácticas que la sostienen.[787]

La gravedad del fenómeno de la Violencia de Género ha ameritado la firma de distintos instrumentos internacionales que han sido ratificados por México y que por tanto resultan de aplicación obligatoria en el territorio nacional, destacando los siguientes:

- *La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).* Aprobada por la Asamblea General de la ONU el 18 de diciembre de 1979, y en vigor desde el 3 de septiembre de 1981.[788]

- *La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, (Convención de Belém do Pará).* Aprobada por la Asamblea General

[786] *Ibídem*, p. 25.
[787] *Ibídem*, p, 25 infra
[788] MÉXICO: RELACIÓN DE TRATADOS EN VIGOR 1836-2009. 4ª. ed., Secretaría de Relaciones Exteriores, Consultoría Jurídica. México, 2010, p. 172

de la OEA el 9 de junio de 1994, y en vigor desde marzo de 1995. Que estableció los tipos de violencia que existen en contra de las mujeres, desde el sufrimiento, y los daños físicos, sexuales y psicológicos. Una de las novedades de esta Convención es que se hace responsable también al Estado por el daño sufrido por las mujeres.[789]

- *La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer,* realizada en Beijing en 1995.

A nivel Federal destacan los siguientes instrumentos normativos:

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, del 11 de junio de 2003.

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, del 2 de agosto del 2006.

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, del 1° de febrero del 2007.

Además, tanto a nivel Federal como Estatal, el delito de feminicidio se encuentra tipificado desde años recientes.

Más la realidad es que en México a la magnitud del fenómeno, se suma la alarmante impunidad, que según diversas organizaciones es del 77%. Lo que propicia que la violencia de género, lejos de ser un tema agotado sigue estando abierto desde diferentes campos de las ciencias sociales.[790] Denuncia González Arias.

En 2007, en su informe sobre el acceso a la justicia la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (ComisiónIDH) manifestó “su gran preocupación ante el hecho de que la mayoría de los actos de violencia contra las mujeres quedan en la impunidad, perpetuando la aceptación social de este fenómeno…”. La misma Comisión señala que la impunidad “envía el mensaje de que la violencia contra la mujer es tolerada, lo que favorece su perpetuación y la aceptación social del fenómeno, el sentimiento y la sensación de inseguridad en las mujeres, así como una persistente desconfianza de éstas en el sistema de administración de justicia”.[791]

[789] OLVERA LEZAMA, Blanca Ivonne, *op. cit.,* p. 51.
[790] GONZÁLEZ ARIAS, María del Rosario: “*Violencia de Género”, op. cit.,* p. 33.
[791] PROTOCOLO PARA ATENDER LA VIOLENCIA POLÍTICA CONTRA LAS MUJERES, *op. cit.,* p. 72.

Torres Miranda exhibe que a pesar del avance en la legislación que tutela los derechos de las mujeres, éstas no pueden ejercerlos plenamente por la situación de hecho en el que se encuentran inmersas. La discriminación y la violencia que viven las mujeres mexicanas, y de las cuales hay contundentes evidencias estadísticas, impiden o limitan su inserción en el desarrollo nacional, en condiciones de igualdad de oportunidades y de no discriminación con los varones.[792]

Y a pesar de todos los esfuerzos por generar convenciones, tratados, acuerdos internacionales, leyes y reglamentos que la combatan, menciona Olvera Lezama, la violencia contra la mujer no solo persiste, sino que se ha intensificado. Paradójicamente, conforme pasan los años y la sociedad progresa hacia la utopía de la civilización, seguimos viendo cómo la violencia en contra de mujeres va cada día en aumento, en todos los ámbitos de la convivencia social.[793]

El reto para México es lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; es eliminar la violencia contra las mujeres, y es hacer un cambio cultural donde las personas se reconozcan y respeten, donde hombres y mujeres se vean, se traten y se conciban como pares; y donde prevalezca una cultura de derechos humanos, igualdad y no discriminación que permita la construcción de una sociedad inclusiva con una ciudadanía participativa,[794] reitera Torres Miranda.

Por otra parte si bien es cierto que cuando se aborda el tema de la violencia de género, las más de las veces lo ubicamos entre los trabajadores y mandos medios, más de manera particular, es común que no aparezcan como sujetos de estudio en investigaciones o exploraciones relacionadas con el género y/o la violencia los mandos superiores.

El mundo del personal directivo es desconocido en torno a sus procesos, dinámicas, prácticas, significaciones e interpretaciones de la realidad que construyen dentro y fuera de las organizaciones laborales, relacionados con las violencias y el género.

[792] TORRES MIRANDA, Arely, *op. cit.,* pp. 154 y 155.
[793] OLVERA LEZAMA, Blanca Ivonne, *op. cit.,* p. 52.
[794] TORRES MIRANDA, Arely, *op. cit.,* p. 155.

Ciertamente los empleadores constituyen una élite, un grupo no amplio o numeroso de entre la gran diversidad de grupos sociales que integran al país. Sin embargo, los componentes de esta élite son quienes configuran las acciones y decisiones futuras que impactarán en cada una de sus empresas.

Cabe destacar que la mayoría de los mandos superiores y medios, han transitado por todos niveles escolares hasta el superior, y a la par han elaborado un conocimiento sobre el género y, más recientemente, respecto a la violencia, a lo que también se suma un número importante de los trabajadores.

Ellos han recibido información y conocimiento sobre lo que significa la equidad de género y sobre el ejercicio de la sexualidad, -desde hace más de una década es un contenido curricular que se imparte en la secundaria y se aborda también en el bachillerato-. Es decir, hay un conocimiento, un habitus, sobre el género y la violencia. Puede suponerse que este conocimiento y práctica sobre el género se ha internalizado entre quienes integran la comunidad de la clase trabajadora, no obstante, continúa persistiendo la exclusión y dominación de género.

El conocimiento sobre la equidad de género y la violencia no se torna en un proceso reflexivo que genere cambios en los patrones culturales sobre la discriminación, exclusión y violencia de género. Asimismo, respecto a la violencia de género, sexual y psicológica, ocurre algo semejante; es decir, en los trabajadores existe un "conocimiento" sobre estos temas, (cuerpo y sexualidad), y un incipiente conocimiento jurídico (derechos de las mujeres), tanto en hombres como en mujeres. Sin embargo, en la realidad cotidiana, se continúa reproduciendo la dominación y violencia de género.

En otras palabras, existe la convicción sobre la existencia de inequidad y violencia de género, y éticamente lo censuran, pero en sus acciones cotidianas reproducen una actitud discriminatoria, agresiva o dominante hacia las mujeres, por parte de los

hombres, y de acatamiento y aceptación de roles de subordinación, por parte de las mujeres.[795]

De ahí que no sea extraño que la violencia contra las trabajadoras pueda ocurrir en cualquier momento y lugar en el interior de las instalaciones de la organización en la que laboren, ya sea en las áreas de trabajo, baños, pasillos, estacionamientos, oficinas, accesos e incluso en los transportes. Por ello, respecto a la violencia que sufren las alumnas, la Unidad de Género de la Procuraduría General de la República, en mayo de 2017, publicó el documento informativo *Violencia contra las mujeres en el ámbito educativo,* que si bien va dirigido a las alumnas en las escuelas, bien aplica para las mujeres victimizadas en sus centros de trabajo:

- *Ser ignoradas por ser mujeres al momento de realizar actividades específicas.*
- *Ser excluidas de los espacios deportivos.*
- *Ser objeto de represalias por no aceptar propuestas de índole sexual por parte de alguna persona con una posición jerárquica en la escuela.*
- *Ser dadas de baja por estar embarazadas.*
- *Ser atacadas por no cumplir con el estereotipo tradicional femenino.*
- *Recibir ofensas, comentarios y humillaciones sexuales por parte de sus compañeros.*
- *Recibir propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de calificaciones.*[796]

Igualmente existen diversos estudios de prevención de la violencia de género. Entre estas destaca el realizado por el Instituto Politécnico Nacional en el 2009, con el nombre de “Dinámica en las Relaciones de Pareja”, en el que se aplicó una encuesta a más de 14 mil estudiantes de nivel medio superior y superior del IPN, equivalentes al 10 por ciento de la población total. Siendo uno de sus principales resultados el *Violentómetro*, un material gráfico y didáctico en forma de regla que consiste

[795] MARTÍNEZ LOZANO, Consuelo Patricia: *“Género, juventud y violencias en entornos escolares”.* Artículo de libro: *“Género y Derechos Humanos: aportes desde San Luis Potosí"*. Obra Colectiva. Coordinadoras: RAMOS ESCOBAR, Norma, GARCÍA VALDIVIESO, Celia, NAVARRO SÁNCHEZ, Urenda. 1ª. ed., Centro de Estudios Jurídicos y Sociales Mispat, Maestría en Derechos Humanos, Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Comisión Estatal de Derechos Humanos, Secretaría de Educación del Gobierno del Estado. México, 2017, pp. 33 y 34.

[796] OLVERA LEZAMA, Blanca Ivonne, *op. cit.,* pp. 96 y 97.

en visualizar las diferentes manifestaciones de violencia que se encuentran ocultas en la vida cotidiana y que muchas veces se confunden o desconocen.

Es una herramienta útil que permite estar alerta, capacitado/a y atento/a para detectar y atender este tipo de prácticas y no solamente es de gran beneficio para las instituciones educativas, sino también para los ámbitos familiar y laboral. Que se divide en tres escalas o niveles de diferentes colores y, a cada uno, una situación de alerta o foco rojo.

Las manifestaciones de violencia que se muestran en el material no son necesariamente consecutivas**,** sino que pueden ser experimentadas de manera intercalada.

El violentómetro nos describe tres etapas progresivas donde se incuba la violencia, desde la edad infantil hasta la adulta, es una escala del 0 al 30 que debemos identificar. A continuación se explica:[797]

1°.Ten cuidado, la violencia aumentará: La primera etapa va del 0 al 10. Inicia con actos ingenuos, de "jugueteos", bromas infantiles, "carilla", burla, que forman patrones abusivos como el "bullying", mismos que deben ser detectados y prevenidos en la familia, escuela y a nivel personal, que marcan de por vida a todo individuo que no recibe ayuda. Ejemplos son de esto son bromas hirientes, chantajear, mentir, engañar, ignorar, la "ley del hielo", celar, culpabilizar, descalificar, ridiculizar, ofender, humillar en público, intimidad y amenazar.

Esta forma de violencia no es ningún juego, más bien es la base de la pirámide hacia más graves estadios de abuso consuetudinario.

2°. ¡Reacciona! No te dejes destruir: La escala del 11 al 20 refleja un severo incremento del nivel anterior, donde la conducta violenta son más visibles y manipuladoras; por ello es vital su detección temprana y tratamiento, por ejemplo: Controlar, prohibir, (amistades, familiares, dinero, lugares, apariencia, actividades, uso de celular, envío y recepción de correos electrónicos, redes sociales, etc.), destruir

[797] *Ibídem,* pp. 71-73.

artículos personales, manosear, caricias agresivas, golpear “jugando”, pellizcar, arañar, empujar, jalonear, cachetear y patear.

En este nivel la conducta ofensora se vuelve más física, combina crueldad mental con actos de violencia recurrente.

3°. Necesitas ayuda profesional, denuncia: La tercera etapa del violentómetro va de los niveles 21 a 30, es la más terrible, terminal, de sumo cuidado e intolerable, por lo que es vital su inmediata atención en todo sentido, entre otras acciones incluye: Encerrar, aislar, amenazar con armas u objetos, amenazar de muerte, forzar a una relación sexual, abuso sexual, violación sexual, mutilar y asesinar.

Aquí observamos un comportamiento sumamente violento, delincuencial, criminal, ante el que las autoridades y sociedad debemos actuar para suprimirlas y aplicar todo el peso de la ley. Corresponde al ciudadano buscar ayuda y denunciar.

Recientemente el mismo Instituto Politécnico Nacional acaba de dar a conocer otro instrumento el “Acosómetro”, para identificar conductas de acoso y hostigamiento sexual.

En la actualidad sigue habiendo mucho por hacer, ya que si bien existen avances en las situaciones de inequidad, también se han agravado los casos de violencia de género dentro de los espacios de trabajo, generando una gran cantidad de conflictos, ya que una buena parte de las comunidades trabajadoras está en desacuerdo con que los delitos en contra de mujeres cometidos por hombres dentro de estas organizaciones, ya sean empleados, personal administrativo o directivos, queden usualmente impunes.[798]

Las autoridades de trabajo se han declarado a favor de la equidad de género, pero en la práctica se siguen pareciendo mucho a lo que fueron antes del compromiso asumido en tiempos recientes para erradicar la violencia de género. Cierto es que se han abierto espacios y se han generado programas, acciones, y protocolos, más se debe ser consecuente la misión de generar conocimiento sobre la equidad de género, la diversidad humana, las múltiples expresiones sexuales y la diversidad familiar,

[798] *Ibídem,* p. 102.

presentando los conflictos de cambio de mentalidad y de leyes y señalando soluciones para la convivencia respetuosa o al menos tolerante.[799]

3.9. La Discriminación en el trabajo

En términos generales, la discriminación se concibe como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intensión o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los Derechos Humanos y libertades, así como anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.[800]

La Real Academia Española define la discriminación como "el acto de discriminar" y a éste como "dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc.".[801]

La igualdad y la no discriminación entre los seres humanos son principios pilares en la construcción de las sociedades modernas. Pese a estar plenamente reconocidos en una gran cantidad de instrumentos jurídicos internacionales y nacionales, distan mucho de convertirse en una realidad y una obligación de observancia para el Estado mexicano. Las diferencias entre los seres humanos aún persisten, siendo aquellas entre los géneros las más evidentes y graves, en tanto que violan los principios de la igualdad de derechos y el respeto a la dignidad humana. En el caso mexicano, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) establece, en su artículo Primero, párrafo quinto*: "Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado*

[799] AYLLÓN TRUJILLO, María Teresa: *op. cit.,* p. 119.
[800] GARZA CAMARENA, Xaviera: *"Nuevo sistema laboral. Coyuntura idónea para atender la discriminación laboral en México".* Obra Colectiva: *"Los Derechos Fundamentales Laborales"*, Coordinadores Carlos Ferrán Martínez Carrillo, Heberardo González Garay, et al. 1ª ed, Ed Tirant lo blanch, México, 2022, p 143.
[801] SÁNCHEZ LÁRRAGA, Fernando, et al, *op. cit.,* p. 204.

civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas".[802]

Para que la discriminación sea calificada como tal, debe basarse en una o más de las categorías sospechosas señaladas de manera enunciativa en el párrafo quinto del artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tales como el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opciones, la orientación sexual, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.[803]

La discriminación es el tratamiento negativo por parte de un individuo o grupo a ciertas personas en base a características como la raza, la religión, el sexo, la orientación sexual o el grupo al que pertenecen dentro de un contexto educativo. Este fenómeno está muy extendido en nuestra cultura, y provoca consecuencias extremadamente negativas.

Esta actitud está incorporada en la sociedad y es socialmente adoptada, desconociendo la diversidad. Las motivaciones pueden ser de diversa índole, pero siempre están ligadas con la intolerancia por las diferencias.[804]

Las principales causas de la discriminación son:

1. *Causas étnico-racial:* La discriminación étnico-racial es una realidad en México, y la sufren personas provenientes de pueblos originarios o comunidades rurales, así como migrantes centroamericanos, afroamericanos y asiáticos, principalmente.
2. *Discapacidad**:*** Pese a que México ha suscrito un número importante de Tratados y Convenciones en contra de la discriminación por padecer alguna discapacidad, trabajadores con capacidades diferentes sufren diferentes tipos de discriminación: falta de infraestructura arquitectónica, mandos no capacitados, mobbing, etc.

[802] CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Consultado: 28 de abril de 2022, de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf
[803] GARZA CAMARENA, Xaviera, *op. cit.,* p. 143.
[804] *Ibídem*, p. 205.

3. *Sexo*: Específicamente, la discriminación por ser mujer.
4. *Preferencias sexuales*: En particular discriminación por ser homosexual.
5. *Situación económica*: La precariedad económica es otra de las variables que generan discriminación.[805] Es la llamada *aporofobia*, cuyo vocablo es creación de la reconocida filósofa española Adela Cortina, que en su obra *"Aporofobia, el rechazo al pobre. Un desafío para la democracia",* elabora la definición: [806] *"Dícese del odio, repugnancia u hostilidad ante el pobre, el sin recursos, el desamparado». Y añadía por más señas que en ese ilustrativo paréntesis que siempre sigue al vocablo podría decir: «(Del gr. á-poros, pobre, y fobéo, espantarse)».*[807]

   El muy distinguido Catedrático de la Universidad de Murcia y Filósofo, Doctor Emilio Ginés Martínez Navarro, en una de sus publicaciones nos refiere que: *"La aporofobia consiste, por tanto, en un sentimiento de miedo y en una actitud de rechazo al pobre, al sin medios, al desamparado. Tal sentimiento y tal actitud son adquiridos. La aporofobia se induce, se provoca, se aprende y se difunde a partir de relatos alarmistas y sensacionalistas que relacionan a las personas de escasos recursos con la*

[805] *Ibídem*, p. 206.

[806] Expone Adela Cortina: Fue el 1 de diciembre de 1995 cuando publiqué una columna que llevaba por título «Aporofobia». Me refería en ella a una Conferencia Euromediterránea que tenía lugar en Barcelona en esos días y que pretendía poner sobre el tapete temas candentes en los países del área mediterránea; temas que hoy siguen siendo, como entonces, la inmigración, el terrorismo o los procesos de paz, y a los que habría que añadir la crisis y el desempleo. Era fácil presumir que expertos de todo el mundo dirían que el racismo, la xenofobia y los fundamentalismos religiosos son los mayores problemas del área mediterránea. Pero entendía yo —y sigo entendiendo— que en la base de todos ellos estaría como siempre un tipo de rechazo, aversión y miedo, que tenía por destinatarios a los pobres, aunque todavía no se le reconociera con un rótulo.
Poner un nombre a esa patología social era urgente para poder diagnosticarla con mayor precisión, para intentar descubrir su etiología y proponer tratamientos efectivos. Ése podía ser un objetivo muy propio de la cultura mediterránea, acostumbrada desde Sócrates al diálogo, que es, por definición, una actividad inclusiva. Precisamente por eso, el diálogo de finales del siglo XX debía ocuparse de un tema tan urgente como es el de incorporar a los necesitados al disfrute de lo que por nacimiento les corresponde, al disfrute de una vida material y culturalmente digna.
Convencida de que no se rechaza tanto a los extranjeros como a los pobres, busqué en mi diccionario de griego de los tiempos del bachillerato un término para designar al pobre, al sin recursos, y encontré el vocablo áporos. Contando con él me permití construir el término «aporofobia» por analogía con «xenofobia» y con «homofobia». CORTINA, Adela: *"Aporofobia, el rechazo al pobre. Un desafío para la democracia".* Ed. Paidós Estado y Sociedad, 2017, p. 13. Consultado:17 de diciembre de 2023, de: https://www.academia.edu/43267719/CORTINA_252c_Adela_252c_Aporofobia_252c_el_rechazo_al_pobre_Un_desafio_para_la_democracia_252c_Paidos_Texto20200605_29942_17jxoag

[807] CORTINA, Adela, op cit, p. 14.

delincuencia y con una supuesta amenaza a la estabilidad del sistema socioeconómico".[808]

La discriminación no tiene una única causa, sino que en su aparición juegan un papel importante factores culturales, psicológicos y motivacionales. Debido a ello, es muy difícil evitarla por completo; pero las consecuencias altamente negativas que provoca en las vidas de quienes la sufren hacen que se esté intentando prevenir de raíz.

En la sociedad actual, cada vez más multicultural, diversa y abierta, es fundamental tratar de comprender por qué se produce la discriminación escolar y eliminarla. A continuación, veremos sus causas, tipos, consecuencias y prevención:

Como ocurre en el caso de tantos fenómenos psicológicos, es imposible señalar a un único factor como el causante de la discriminación en el entorno escolar. Por el contrario, existen muchos elementos que pueden jugar un papel en su aparición. Cada situación de exclusión se producirá por una combinación única de algunos de ellos.

En general, se suelen clasificar las causas de la discriminación escolar en tres grandes grupos: factores emocionales, factores socioculturales, y factores individuales. A continuación, veremos cuáles son los más importantes dentro de cada una de estas categorías.[809]

A. Factores emocionales

La mayoría de las veces, la discriminación responde a emociones no conscientes por parte de las personas que la llevan a cabo. Esto es especialmente cierto en el caso de que sean los propios trabajadores los que ataquen a un compañero, aunque también puede ser una de las causas de la discriminación por parte de un superior.

El factor emocional que más frecuentemente provoca la discriminación activa es la frustración. Según la teoría de Berkowitz, cuando una persona no es capaz de alcanzar

[808] MARTÍNEZ NAVARRO, Emilio: *"Aporofobia".* Trabajo publicado en: Jesús Conill (coord.): "*Glosario para una sociedad intercultural".* Valencia, Bancaja, 2002, p. 1. Consultado: 19 de Diciembre de 2023, de: http://www.emiliomartinez.net/pdf/Aporofobia.pdf

[809] *Ídem*

sus metas, se produce un malestar interno en forma de ira y frustración que la persona quiere eliminar.[810]

Una de las maneras más sencillas de eliminar esta ira, o al menos disminuirla, es atacando a otro individuo. Esta estrategia es especialmente frecuente entre personas con baja inteligencia emocional, característica muy común entre niños y adolescentes.

Por otro lado, la discriminación escolar también puede responder a la necesidad emocional que tienen algunos individuos de sentirse superiores al resto. Al atacar a otra persona y hacerla sentir mal, los agresores sienten una subida temporal de autoestima, sensación que es muy adictiva y puede provocar más enfrentamientos en el futuro.

B. Factores socioculturales

Uno de los factores que más influyen en la discriminación es la existencia de prejuicios negativos que llevan a ver a individuos con determinadas características como raros o inferiores. Estos prejuicios pueden provenir tanto de la sociedad en conjunto como del ámbito social de la persona. Los prejuicios sociales más comunes van cambiando con el paso del tiempo. Así, hace tan solo unas pocas décadas, la homosexualidad era considerada como algo espantoso, mientras que hoy en día está prácticamente normalizada en nuestro país. Cada comunidad y sociedad tiene unos prejuicios únicos, que pueden provocar discriminación.

Por otra parte, el entorno familiar y social de una persona también influye en la manera en que esta va a tomarse la existencia de ciertas características en otras personas. Así, a pesar de que un individuo viva en un país no racista, si su entorno discrimina a otros en función de su origen es posible que presente actitudes discriminativas en este sentido.[811]

C. Factores individuales

Junto a los factores emocionales y sociales, también podemos encontrar algunas características psicológicas que juegan un papel muy importante en la aparición de

[810] *Ibídem,* p. 207.
[811] *Ibídem,* p. 208.

discriminación. Según numerosos estudios, no todas las personas tienen la misma predisposición a convertirse en agresores. Así, los agresores suelen compartir ciertos rasgos psicológicos como mayores niveles de agresividad, menor inteligencia, menor tolerancia a la frustración, autoritarismo, mayor necesidad de control, y menor flexibilidad cognitiva. También se suele asociar la falta de autoestima a las actitudes discriminativas.[812]

Por otra parte existen muchos tipos de discriminación, pudiendo utilizar muchos criterios distintos para clasificarlos. El más común es el rasgo por el que se está discriminando a la víctima, pudiendo encontrar razones de género, religión, orientación sexual, factores socioeconómicos, etnia, origen, aspecto, capacidades intelectuales.

Sin embargo, una clasificación más útil es aquella que divide los distintos tipos de discriminación en directos e indirectos. Los primeros serían aquellos ataques que se producen abiertamente, en forma de insultos, amenazas, agresiones físicas o acoso.[813]

Por otro lado, la discriminación indirecta consiste en la existencia de normas o situaciones que traten de afectar de forma diferente a distintos alumnos debido a características innatas de los mismos. Así, por ejemplo, la falta de accesos para sillas de ruedas sería un tipo de discriminación indirecta hacia los alumnos discapacitados.[814]

De entre los tipos de discriminación a la que hace referencia el artículo primero Constitucional, el origen étnico o nacional, el género, las discapacidades y las preferencias sexuales, son las más visibles dentro de las organizaciones, sin omitir la existencia de casos aislados de discriminación por razones de edad, salud, condición social, estado civil, e inclusive religión u opinión.

Por lo que se abordarán a continuación los principales tipos de discriminación en los centros o lugares de trabajo:

---

[812] *Ídem*
[813] *Ídem*
[814] *Ídem*

a. Discriminación por origen étnico o nacional: La palabra discriminación hace referencia a un término polisémico en el que se distingue una amplia variedad de significados, en función del aspecto discriminatorio al que se refiere (político, social, económico, racial, etc.), o del tipo de discriminación existente (positiva, negativa, directa, indirecta, etc.). Por ello se va a considerar, a nivel general, la definición de discriminación aportada en el año 2003 por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación de los Estados Unidos Mexicanos, según la cual la discriminación hace referencia a toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos, e igualdad de oportunidades de las personas. Y, a nivel más específico, se va a considerar la definición de discriminación de tipo racial, que nos ocupa en esta investigación de tesis.

Para ello, se va a tener en cuenta la definición aportada por la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial de la ONU del año 1969, según la cual la discriminación racial se refiere a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural, o cualquier otra esfera de la vida pública. Esta Convención, además, estableció el día 21 de Marzo, como el Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial.[815]

México es un país que recibe un elevado número de inmigrantes y personas de distinta procedencia cada año, por lo que el tema de la multiculturalidad es muy común actualmente, en las instituciones tanto académicas como profesionales. La convivencia y el trabajo diario con personas que tienen distinta nacionalidad, cultura

[815] LARA GUARDIA, Gracia Nacari: "*Discriminación Racial dentro del Ámbito Universitario. Un Enfoque sobre la Discriminación Sutil y Manifiesta"*. Vol. 2. Universidad de Granada. España. Consultado: 23 de abril de 2023, de: https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/27749/ReiDoCrea-Vol.2-Art.14-Lara.pdf;jsessionid=2C237F0F8F14B7481855225F2DFBCC34?sequence=1

y/o religión, ha incrementado el porcentaje de casos de prejuicios, discriminación, y estereotipos, como consecuencia del gran número de conductas segregadoras y conflictos intergrupales que se originan entre las personas. Por ello, es importante tener en cuenta la relación existente entre los estereotipos, los prejuicios, y la discriminación, a través de una concepción tripartita clásica sobre las actitudes, en la que se distinguen tres componentes básicos: el cognitivo, el afectivo y el conductual. De modo que, el conjunto de creencias sobre las características que se asignan a un grupo corresponde con la parte cognitiva o estereotipo; el afecto y/o la evaluación con el prejuicio; y el comportamiento con la discriminación.[816]

Dentro de nuestro entorno social también, se ha demostrado cómo la discriminación que se realiza dentro de este ámbito, ha pasado de ser una forma de expresión directa y manifiesta de los prejuicios, a ser mucho más indirecta, sutil, y encubierta. Y es que el racismo parece estar asumiendo formas más difíciles de identificar en lo que se ha dado en llamar nuevo racismo, racismo simbólico o criptorracismo, supuesto en el que el desprecio étnico y el desprecio racial opera de un modo implícito o inconsciente, según el cual el individuo trata de autojustificar su conducta discriminatoria negando expresamente su carácter racista. Los prejuicios basados en las características morfológicas se van sustituyendo por los más sutiles y asumibles argumentos culturales. De este modo se produce una cierta canalización del racismo socialmente inaceptable, al racismo socialmente permitido.[817]

b.- Discriminación por Género: Este tipo de discriminación ya ha sido suficientemente abordado en esta investigación en el presente capítulo en los subtemas que anteceden al presente. Más no es óbice agregar algunos apuntes más.

El camino de la mujer como resultado de su ingreso al mercado laboral no ha sido fácil y se ha visto marcado por la discriminación en cuanto a oportunidades, asignaciones

[816] SÁNCHEZ LÁRRAGA, Fernando, et al, *op. cit.,* p. 210.
[817] LARA GUARDIA, Gracia Nacari, *op. cit.,*

salariales y al acendrado "machismo" que aún subsiste, inclusive en sociedades muy desarrolladas.[818] He históricamente ha sido víctima del acoso laboral y sexual.

La Constitución de la OIT previó la necesidad de alcanzar la igualdad en el lugar de trabajo y hoy, en el siglo XXI la OIT mantiene ese objetivo que se reafirma en la histórica *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa,* del 2008.[819]

Por otra parte el dilema trabajo-familia a pesar de las muchas medidas que se han adoptado para conciliar la vida familiar con la laboral sigue siendo un gran obstáculo de las mujeres para poder cumplir con sus obligaciones como madres y trabajadoras. Igualmente subsiste la discriminación de las mujeres embarazadas.[820]

Lamentablemente la discriminación en el trabajo asume formas cada vez más diversas, y eso la convierte más en la regla general que la excepción.[821]

c.- Discriminación por Discapacidad: La Organización Mundial de la Salud conceptualiza la discapacidad como *"la restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad normal, afectando globalmente al individuo".* Distinguiéndola, en su definición, de la deficiencia y la minusvalía.[822]

De acuerdo con la Clasificación Internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud, presentada en 2001, las personas con discapacidad "son aquellas que tienen una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales y que al interactuar con distintos ambientes del entorno social pueden impedir su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones a las demás".[823]

Destaca la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la ONU el 13 de diciembre de 2006, como

---

[818] MONSALVE CUELLAR, Martha Elisa: *"La mujer en el mercado de trabajo: garantías especiales en el contexto actual".* Obra Colectiva*: "El derecho del trabajo y de la seguridad jurídica contemporánea",* Coordinador Ángel Guillermo Ruíz Moreno. 1ª. ed., Universidad de Guadalajara. México, 2014, p. 88.
[819] *Ibídem*, p. 89.
[820] *Ibídem*, p. 95.
[821] *Ibídem*, p. 91.
[822] NARES RODRÍGUEZ, Guillermo: "*Violencia y Derechos Humanos. Aportes desde el Derecho y las Ciencias Sociales*", 1ª. ed., Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Instituto de Estudios Avanzados Siglo XXI. México, 2012, p. 138.
[823] *Ibídem*, p. 139.

un importante instrumento internacional que prevé medidas, tanto de no discriminación como de acción positiva, que los estados que la ratifiquen deberán de implantar para garantizar que las personas con discapacidad puedan disfrutar de sus derechos en igualdad de condiciones que las demás personas.[824] En igual sentido el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), contribuye a mejorar las condiciones de vida y la situación de las personas con discapacidad en todo el mundo.[825]

Históricamente se ha conceptualizado la discapacidad de forma poco ortodoxa y en ocasiones ofensiva. A las personas con limitaciones físicas y/o sensoriales se les ha denominado: deficientes, discapacitados, impedidos, incapacitados, inválidos, lisiados, minusválidos, mutilados y tullidos. En cuanto a individuos con discapacidad intelectual se les ha nombrado: con trastorno general para aprender, débiles mentales, deficientes mentales, idiotas, imbéciles, morones, oligofrénicos, personas con necesidades educativas especiales, personas de bajo funcionamiento intelectual, retrasados mentales, subnormales educacionales y sujetos en desventaja.[826]

Una evaluación de la terminología exige comprender los aspectos sociales y jurídicos del problema, así como los factores culturales que han culminado en ciertas actitudes hacia las etiquetas, las cuales tienden a crear autoconceptos inferiores y a reducir los esfuerzos encausados a mejorar el desempeño de estas personas. El centro de interés no es, por tanto, el individuo con insuficiencia, sino las circunstancias negativas del entorno social, cultural, político y económico en que viven. De ahí surge la distinción fundamental entre insuficiencia y discapacidad, sobre la cual aún deben trabajar las ciencias sociales.[827]

Es por ello importante que la sociedad tome conciencia de la situación y ayude para superar los obstáculos. Tanto condiciones físicas inadecuadas, como situaciones

[824] CONVENCIÓN INTERNACIONAL DE NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN FÁCIL LECTURA. Universidad Autónoma de Madrid, España. 1ª. ed. Comisión Nacional de Derechos Humanos. México, 2018, p.5.
[825] NARES RODRÍGUEZ, Guillermo, *op. cit.,* pp. 139 y 140.
[826] *Ibídem*, p. 140.
[827] *Ibídem*, p. 141.

adversas, evitando prácticas y actitudes de desvalorización, discriminación, exclusión, indiferencia, maltrato y sobreprotección.

Si bien las convenciones internacionales han aportado un amplio tratamiento del derecho a la igualdad y no discriminación, desde diferentes ópticas y perspectivas. Sin embargo, este escenario generalizado de tutela de derecho a la igualdad se enfrenta a una realidad apremiante plasmada de desigualdades y discriminación, que en muchos casos se ahonda con dimensiones que se expanden en grupos de personas que sufren de exclusión social.[828]

Un pronunciamiento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), ha hecho referencia a la obligación de los Estados de adoptar medidas específicas, destinadas a la corrección de desigualdades. La opinión consultiva 18/03, sostiene que "los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas…"[829]

La jurisprudencia de la Corte Interamericana también ha señalado que "la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona…".[830]

La promoción de la accesibilidad conlleva la supresión de barreras arquitectónicas, las cuales impiden, traban u obstaculizan el desplazamiento de las personas, tengan o no discapacidad, pues existen otros discapacitados temporales que también son afectados, entre los que hayamos: accidentados, ancianos, convalecientes de enfermedades, embarazadas y personas con problemas de obesidad.[831]

En una sociedad democrática toda persona con o sin discapacidad, tiene los derechos de recibir educación, capacitación, apoyo psicológico y atención médica de calidad.

---

[828] SAGÜES, María Sofía: *"Discriminación Estructural, inclusión y litigio estratégico*", (artículo de colaboración). Obra Colectiva: "*Inclusión, Ius Commune y Justiciabilidad de los DESCA en la Jurisprudencia Interamericana. El Caso Lagos del Campo y los Nuevos Desafíos*". Coordinadores: FERRER MAC-GREGOR, Eduardo, MORALES ANTONIAZZI, Mariela, FLORES PANTOJA, Rogelio. 1ª.ed. Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro. México, 2018, pp. 131 y 132.

[829] *Ibídem*, p. 149.

[830] BOLAÑOS LINARES, Rigel: *"Tutela eficaz de los Derechos Humanos e inconvencionalidad de la Jurisprudencia"*, 1ª. ed., Ed. Porrúa, México, 2015, pp. 46 y 47.

[831] *Ibídem*, p. 154.

Tiene además el derecho de obtener un trabajo digno y de ejercer una profesión bien remunerada en un ambiente de equidad.[832]

En este sentido, la responsabilidad de los empleadores es muy amplia, pues no sólo deben garantizar un entorno físico seguro y accesible para los trabajadores con limitaciones, sino que además debemos romper la barrera cultural que las mismas suponen.[833]

d.- Discriminación por Preferencias Sexuales Diferentes: La orientación o preferencia sexual se refiere a la atracción emocional, afectiva y sexual que siente una persona por otra de un género diferente o igual al suyo o de más de un género, así como a las relaciones íntimas o sexuales que tiene con ella. Sin embargo, las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre, así como el no ajustarse a las nociones convencionales o tradicionales de los roles de género producen discriminación, estigmatización y marginación de las personas con una preferencia sexual distinta a la heterosexual, lo cual coloca a lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros, intersexuales, asexuales, trasvestis y transexuales en una situación de vulnerabilidad.[834]

La manera como vivimos nuestro deseo sexual está vinculada con lo que somos, no es algo rígido ni permanente a lo largo de nuestra vida, es algo dinámico y cambiante, de la misma manera que nos transformamos nosotras y nosotros mismos.

Cuando hablamos de identidades sexuales consideramos que estas se conforman con tres dimensiones:

- La identidad de género; si nosotros/as sentimos que somos hombres o mujeres.
- La orientación sexual; si nos sentimos atraídos sexualmente hacia los hombres, las mujeres o ambos:

---

[832] *Ibídem*, p. 147.

[833] ARÉVALO NARVÁEZ, Carlos Enrique: *"Los derechos humanos al interior de las universidades" (título del artículo).* Biblioteca Jurídico Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. archivos.juridicas.unam.mx, 2013, p. 31. Consultado: 29 de abril de 2023, de: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3988/4.pdf

[834] COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MÉXICO: *"No Discriminación por Orientación Sexual",* Consultado: 30 de abril de 2021, de: https://www.codhem.org.mx/LocalUser/codhem.org/difus/sex.pdf

- La identidad política: si nos identificamos públicamente como heterosexuales, homosexuales, bisexuales, transexuales, etcétera.

Por supuesto estas tres dimensiones nos permiten hacer una serie de combinaciones que cambian a lo largo de la historia de vida de la persona. No hay modelos fijos ni una relación de causa efecto entre las tres.

Encontramos así una diversidad de actuaciones del ser mujer, del ser hombre, del ser homosexual, del ser heterosexual, del ser bisexual, del ser transexual, y como consecuencia; una diversidad infinita de la combinación de la interpretación de vivir las tres dimensiones. De la misma manera, tenemos entonces que las distintas personas nombran de diferente manera sus propias identidades,[835] integrando la comunidad LGBTTTIQ**,** cuyo significado conforme al "Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales" del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) es:[836]

Lesbiana: Mujer que se siente atraída erótica y afectivamente por mujeres.

Gay: Hombre que se siente atraído erótico afectivamente hacia otro hombre.

Bisexual: Personas que sienten atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo y de su mismo género, así como de mantener relaciones íntimas y sexuales con ellas.

Transgénero: Personas que se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto al que social y culturalmente se asigna a su sexo de nacimiento, y quienes, por lo general, sólo optan por una reasignación hormonal.

Transexual: Personas que se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género y al sexo opuesto a los que social y culturalmente se les asigna en función de su sexo de nacimiento y pueden optar una intervención quirúrgica.

---

[835] CENTRO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y CONTROL DEL VIH Y EL SIDA: *"La Diversidad Sexual-Discriminación y derechos"*. 29 de Septiembre de 2015. Consultado: 5 de Mayo de 2023, de: https://www.gob.mx/censida/acciones-y-programas/la-diversidad-sexual-discriminacion-y-derechos

[836]. INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD*:" ¿Qué significa LGBTTTIQ?".* Consultado: 8 de Mayo de 2023, de: https://www.gob.mx/imjuve/articulos/que-significa-lgbtttiq

Travesti: Personas que gustan de presentar de manera transitoria o duradera una apariencia opuesta a la del género que socialmente se asigna a su sexo de nacimiento, mediante la utilización de prendas de vestir, actitudes y comportamientos.

Intersexual: El término intersexual es el adecuado para su uso, rechazando el de hermafroditismo

Queer: Personas que además de no identificarse y rechazar el género socialmente asignado a su sexo de nacimiento, tampoco se identifican con el otro género o con alguno en particular"

En la actualidad, a las siglas LGBTTTIQ se ha añadido '+' para incluir y representar a cualquier otra identidad que se quede en el medio de todas las anteriores o en ninguna parte. En concreto, el símbolo '+' se utiliza para hacer referencia a otras minorías sexuales como *asexuales* (no sienten atracción sexual), sexos fluidos (aquellos que van cambiando su identidad de género) o *pansexual* (siente atracción por cualquier género sin basarse en la estética, sino en su manera de comportarse). Toda vez que ahora las siglas recientemente han evolucionado a LGGBDTTTIQQAAPP, que significan *Lésbico, Gay, Genderqueer, Bisexual, Demisexual, Transgénero, Transexual, Twospirit, Intersexual, Queer, Questioning, Asexual, Aliados, Pansexual, Poliamoroso*.[837] Iniciales que se anotan LGBT+, las que denominan de forma inclusiva a todos los individuos y a las comunidades que se identifican como lesbianas, gay, bisexuales o transgénero o aquellos/as que tienen dudas acerca su sexualidad y/o identidad de género. No existe una forma única de ordenar las letras (GLBT, por ejemplo), algunas personas agregan letras adicionales, incluyendo, por ejemplo, "I" de intersexo (antes conocido como hermafrodismo), "Q" de queer ("raro" en inglés) o de questioning, y "A" de aliados que no son LGBT+ pero que los/las apoyan (LGBTQIA). En Latinoamérica, comúnmente se usa el término "minorías sexuales".

La identidad de género es innata. Las personas no apegadas a los estereotipos de género son personas cuyas expresiones de género, incluidos sus comportamientos o apariencia, difieren de las expectativas sociales sobre los roles del sexo asignado a

[837] IGLU, Iniciativas gay/les uni/diversitarias. Blog. 30 de Noviembre de 2017. Consultado: 5 de Mayo de 2023, de: https://www.publimetro.com.mx/mx/noticias/2017/11/29/lgbt-evoluciona-lggbdtttiqqaapp-canada.html

ellos/ellas al nacer. Todos tenemos una orientación sexual y una identidad de género, son dos cosas diferentes.

Las razones por las cuales algunas personas son LGBT+ y otras no, todavía no son comprendidas con exactitud. Lo que se sabe es que, por lo general, la orientación sexual y la identidad de género han demostrado ser inmutables a las intervenciones para modificarlas. De hecho, las terapias “reparativas” o “de conversión” para cambiar la orientación sexual de una persona que se siente atraída por personas de su mismo sexo, han sido criticadas por todas las organizaciones de salud mental como ineficaces y potencialmente perjudiciales. Además, es incorrecto suponer que todas las personas LGBT+ han sido traumatizadas o abusadas, o que declararse LGBT+ es un comportamiento rebelde. Las personas LGBT+ han existido alrededor del mundo a lo largo de la historia, aunque el concepto de identificarse como LGBT+ o las comunidades LGBT+ son desarrollos más recientes.

Contrario a lo que algunas personas equivocadas y prejuiciosamente suponen, la homosexualidad no es un trastorno mental o físico, y las profesiones de salud mental no consideran la orientación hacia el mismo sexo como algo perjudicial, indeseable o algo que requiera intervención o prevención. Es parte esencial de la identidad de una persona, tal y como la orientación heterosexual lo es para una persona heterosexual. Hubo un tiempo en que la homosexualidad se clasificó equivocadamente como una enfermedad mental. Investigaciones empíricas extensas demostraron que esta suposición era falsa. Por consiguiente, en 1973 la Asociación Americana de Psiquiatría (American Psychiatric Association) desclasificó la homosexualidad como una enfermedad y la quitó del Manual de Diagnósticos y Estadísticas de Trastornos Mentales (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders [DSM]). Todas las organizaciones profesionales de salud más importantes, incluidas la Asociación Americana de Psiquiatría, la Asociación Americana de Psicología (American Psychological Association) y la Asociación Nacional de Trabajadores/as Sociales (National Association of Social Workers), han reconocido por mucho tiempo que ser lesbiana o gay no produce obstáculos inherentes para tener una vida feliz, saludable

y productiva, y que la inmensa mayoría de las personas lesbianas y gay funcionan bien en la amplia gama de instituciones sociales y relaciones interpersonales.[838]

La materialización de los derechos sociales en personas LGBTI+ se ha manifestado de manera diferente en cada identidad sexual y de género. El componente de los estereotipos de los roles de género es un factor que se utiliza para violentar el desarrollo de las personas LGBTI+ en el ámbito del trabajo. Esta discriminación en la vivencia psicológica implica angustias, ansiedades, baja autoestima, inseguridad, un auto concepto pobre, debido a las críticas por los demás trabajadores que son coercitivas con las expresiones de género que se salen de las normas establecidas.

Pese a ello ya hay avances como lo demuestran algunas buenas prácticas de inclusión hacia la población LGBTI+, ejemplo de ello son los *llamados baños mixtos, unisex o neutros,* que resuelven parte de los reclamos de la población trans, o las demandas de equidad de género.

El origen de los espacios divididos surge con la Revolución Industrial; las fábricas se llenaron de hombres que se encargaban del trabajo duro, mientras que las mujeres permanecían en sus hogares. Más tarde, con la producción textil, ellas empezaron a introducirse en la actividad económica, pero con todo y esto, la sociedad seguía con la vieja filosofía y el hecho de que ellas trabajaran al lado de ellos era visto con desconfianza. De esta manera, con el temor de compartir espacios de uso personal, se establecieron soluciones de protección en el ámbito laboral mediante la creación de baños exclusivos para mujeres.

Algunas personas alegan que un baño unisex sería causante de perversiones. El debate se debe a quienes aseguran que estos no deberían existir, ya que las mujeres serían más vulnerables a ataques de hombres con malas intenciones. Sin embargo, quienes en realidad padecen las consecuencias de esta segmentación son las personas trans, pues tiene que lidiar con constantes agresiones físicas y psicológicas. Un estudio de la Universidad de California indicó que cerca del 70% de personas transgénero aseguró haber sido víctima de acoso en baños públicos y el 54% dijo que

[838] Conceptos básicos sobre el ser LGBT. Lambda Legal. 2013. Consultado: 12 de mayo de 2023, de: https://www.lambdalegal.org/sites/default/files/spa-vg_conceptosbausicos_final.pdf

sufrió algún problema de salud al verse obligado a evitar el uso de estos espacios. Por otra parte, como cada vez hay más identidades de género, sería absurdo continuar con la distinción y más bien resulta necesario crear suficientes espacios para satisfacer las necesidades fisiológicas de todos sus usuarios. Los baños mixtos tienen que ser promovidos ante el convencimiento de que las categorías hombre/mujer ya no alcanzan para dar cuenta de todas las identidades y orientaciones sexuales disponibles en el entramado social, de acuerdo con información de un comunicado del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo de Argentina.[839]

El que todas las personas utilicen un espacio de común acceso, creará sociedades más equitativas y hará que las barreras hacia otras identidades de género se normalicen. Además, esto podría significar un paso hacia algo que hasta este momento parece ilusorio: romper paradigmas con la finalidad de lograr los mismos derechos para todas las personas.[840]

Además de esto, a largo plazo las personas que sufrieron discriminación de pequeñas tienen más posibilidades de desarrollar problemas como estrés, ansiedad o depresión. Algunas investigaciones, incluso, relacionan este problema con dificultades económicas y sociales.

A nivel social, la discriminación normalmente genera tensiones crecientes entre los distintos grupos que existen. Si esta situación se mantiene en el tiempo, es posible que aparezcan enfrentamientos más serios, en los que incluso aparezca la violencia física o incluso distintos tipos de crímenes.

Un ejemplo de esta última consecuencia sería la situación que han sufrido las personas no heterosexuales a lo largo de la historia. Debido a que socialmente estaba bien visto discriminarlas, este colectivo ha sufrido un gran número de agresiones, ataques e incluso asesinatos únicamente por su condición sexual.

[839] Consultado: 19 de Mayo de 2023, de: www.aragon.unam.mx/fes-aragon/public_html/documents/vida_universitaria/todxssomosunam/banos-unisex.pdf
[840] *Ídem*

La meta de la inclusión es asegurar que todos aprendamos a convivir y compartir experiencias, lo que finalmente resultará en el debilitamiento de conductas discriminatorias y creencias basadas en estereotipos.

Si se realiza correctamente este trabajo, los trabajadores discapacitados podrán desarrollar su empatía y comenzarán a darse cuenta de que las diferencias que los separan de los demás son tan solo superficiales. Cuando este punto de vista haya calado en ellos, la discriminación estará condenada a desaparecer de los centros de trabajo y del entorno social.

Mención aparte merece el concepto de la Igualdad Sustantiva, que es aquélla que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres por medio de la cual se menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral, como lo expone García Leos.[841]

La igualdad sustantiva o igualdad de género supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando únicamente las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres, refiere el autor.

No se puede negar que la segregación laboral tiene efectos en la vida de las mujeres en otros ámbitos. Al negar el acceso igualitario al empleo en condiciones dignas y sostenibles se generan impedimentos económicos, que limitan tanto la independencia financiera como en la toma de decisiones cotidianas. Es decir, cita el autor Guillermo Luévano, una mujer sin empleo, o con empleo precarizado es más susceptible de ser víctima de diversas formas de dominación y violencias masculinas. Entonces la negativa implícita.- o explícita -, para que las mujeres se incorporen en igualdad de condiciones al mundo del trabajo las recluye al ámbito privado, doméstico.[842]

En este sentido García Leos señala que el “movimiento de la mujer” o de “liberación de la mujer” hace referencia un periodo de actividad feminista que comienza a

[841] GARCÍA LEOS, Héctor Raúl, *op. cit.,* p. 44.

[842] LUÉVANO BUSTAMANTE, Guillermo: *“Género y trabajo en la legislación laboral mexicana”,* Capítulo del libro: *“Feminismos y Derecho. Diversas ´perspectivas del derecho, del género y la igualdad”.* Coordinadores: ROSILLO MARTÍNEZ, Alejandro, NAVARRO SÁNCHEZ, Urenda Q., LUÉVANO BUSTAMANTE, Guillermo. 1ª. ed., Centro de Estudios Jurídicos y Sociales Mispat, Maestría en Derechos Humanos, Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México, 2014, p. 131.

principios de los años 1960. Aunque podríamos anotar que realmente fue un movimiento presente durante todo el siglo XX, y pese a las conquistas logradas aún se encuentra en proceso de consolidación.

El feminismo ha llevado a importante cambios en la sociedad, afirma el autor, incluyendo el sufragio femenino, el empleo igualitario, el derecho de pedir el divorcio, el derecho de las mujeres de controlar sus propios cuerpos y decisiones médicas, como el muy controvertido tema de la interrupción voluntaria del embarazo, entre otros.

En las luchas feministas, el concepto de "género" es primordial, ya que en la teoría feminista se define el género, esto es, lo masculino y lo femenino, no como una realidad natural, consustancial al ser humano, si no como una construcción cultural resultado de encontrarnos inmersos en un conjunto de valores socialmente construidos que dan lugar a la concepción de "lo femenino" o de "lo masculino".[843]

Afirma el autor en cita con gran acierto que las características meramente biológicas que determinan el sexo, a través de una evolución social, han sido revestidas de un conjunto de comportamientos, actitudes percepciones, pensamientos, teoría, creencias, mitos, etcétera, que la humanidad ha impuesto a la mujer, ligando a las características biológicas sexuales una imagen concreta de lo que "debe" ser, creando la relación entre sexo macho/hembra y con ello el género, que socialmente marca las diferencias, por lo que, si bien es cierto que las diferencias biológicas son deterministas, existe un proceso mucho más determinante de aculturación en la sociedad que es el que realmente marca el género.

Y agrega que terminar de una vez por todas con la creencia de que la biología determina la condición femenina o masculina, y que a su vez esto determina su naturaleza social, es uno de los principales objetivos de la teoría de género. El reconocimiento de la igualdad sustantiva es sin lugar a duda un importante avance en la legislación laboral.[844]

[843] GARCÍA LEOS, Héctor Raúl, *op. cit.,* p. 45.
[844] *Ídem*

3.10. La Violencia o Acoso laboral

La violencia o acoso laboral consiste en conductas negativas, continuas y dirigidas en las que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que ponen en peligro, directa o indirectamente, su seguridad, su bienestar o salud.[845]

La Dra. Gabriela Mendizábal lo define como el fenómeno demostrable producido en el ejercicio o con motivo del trabajo, que se caracteriza por una serie de comportamientos acosadores que atentan contra la dignidad y la salud física y mental de un trabajador, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, ejercida por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno.[846]

El acoso o violencia laboral es una forma de discriminación, se traduce en cualquier comportamiento físico y/o verbal no deseados que ofenda o humille a los sujetos inmersos en una relación de trabajo.[847]

El Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo incorpora una definición de acoso laboral: *Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral profesional.* Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación de trabajo.[848]

El acoso o violencia laboral, expone Garza Camarena, se puede manifestar de diversas formas desde hacer comentarios, bromas, amenazas o intimidaciones con

---

[845] SOLORIO CASTRO, Cristel: *"Protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual en el trabajo".* Obra Colectiva: *"Los Derechos Fundamentales Laborales"*, Coords. Carlos Ferrán Martínez Carrillo, Heberardo González Garay, et al. 1ª ed, Ed Tirant lo blanch, México, 2022, p 144.

[846] MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela: *"El acoso laboral y la seguridad social",* en Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 21, julio-diciembre de 2015. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México, 2015, p. 289.

[847] GARZA CAMARENA, Xaviera, *op. cit.,* p. 137.

[848] *Ídem*

motivo del: Origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones , las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares o cualquier otro motivo de discriminación.[849]

Y agrega que la reforma a la Ley Federal del Trabajo, (LFT), del 30 de noviembre de 2012, trajo consigo la incorporación de dos figuras, estas son: El hostigamiento y el acoso sexual, sin embargo, el acoso en las relaciones laborales no sólo se limita a motivos de carácter sexual como se expone.

Las características esenciales de la violencia laboral son:

- Acciones u omisiones sistemáticas y persistentes.
- Está en juego un ejercicio desigual de poder formal o informal.[11]
- Tiene efectos devastadores a nivel físico y psicológico en las personas que la padecen, además de que causan daños sociales y económicos para las instituciones.

Asimismo, la violencia laboral puede manifestarse de las siguientes formas:

- *Vertical.* – Se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente. Puede ser ascendente (cuando una o varias personas en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la institución acosan a una persona que se encuentra en una posición superior), o descendente (cuando una persona en una posición jerárquica superior hostiga o acosa a una persona en una posición subordinada).
- *Horizontal.* – Se produce entre compañeras/os de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la institución.
- *Mixta o compleja.* – Inicia cuando una o varias personas violentan a su vez a una o varias personas de su misma posición jerárquica (horizontal), pero

[849] *Ídem*

cuando la jefa/e tiene conocimiento de la situación, en vez de intervenir en favor de la parte acosada, no adopta ninguna medida para solucionar la situación o, por el contrario, aumenta las acciones violentas en complicidad con la parte agresora.[850]

Si bien sus formas son similares al mobbing, no por ello puede confundirse con la violencia o acoso laboral. Recordemos que el mobbing es un tipo de violencia psicológica laboral, y la violencia laboral puede adquirir otras facetas, agresión física, amenazas, bromas, etc.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la violencia como*: "El uso intencional de la fuerza o [del] poder físico, [o de algún] acto verbal, emocional o amenazas [en] contra [de] uno mismo [o de otra] persona, grupo o comunidad que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastorno del desarrollo o privaciones".* La Real Academia Española (RAE) señala que la palabra violencia proviene del latín "*violentia"*, y que se define como "Acción y efecto de violentar o violentarse", "Acción violenta o contra el natural modo de proceder".[851]

La violencia forma parte del ser humano desde su creación. La violencia surge como una respuesta del hombre para obtener lo que desea, usualmente mediante la exteriorización de su fuerza bruta. Esta conducta se ha ido modificando en la medida en que los instintos son dominados y controlados a través del razonamiento, la comunicación, la cultura y la educación.[852]

La violencia en nuestra sociedad es lo cotidiano. Vivimos con ella, en medio de ella. Las noticias de asesinados, ejecutados, desaparecidos, secuestrados, asaltados, encarcelados, buscados, aprendidos, fosas comunes, nos rodean. Sin embargo, en ocasiones no podemos evitar la cercanía con todo esto, por lo que hemos aprendido a continuar, y hemos naturalizado esa realidad como dada.[853]

---

[850] SOLORIO CASTRO, Cristel, *op. cit.,* p. 145.
[851] OLVERA LEZAMA, Blanca Ivonne, *op. cit.,* p. 50.
[852] *Ibídem*, p. 51.
[853] SÁNCHEZ LÁRRAGA, Fernando, et al, *op. cit.,* pp. 234 y 235.

La violencia es una fuerza que impone, que destruye, que arrasa, que finalmente impide ser, por ello hay que acotarla, limitarla, controlarla, regularla. La violencia se aprende y se potencia. Es expresión de desigualdad y adquiere formas culturales, que nos impiden reconocerla fácilmente. Puede expresarse sutilmente, puede institucionalizarse. La desigualdad, la impotencia del esfuerzo, la frustración acumulada, la impunidad en un estado de derecho débil y desdibujado son modos de violencia al ser expresiones de imposiciones, que al reproducirlas en diferentes espacios sociales incrementan la violencia que vivimos en todas las dimensiones de la sociedad. No solo somos víctimas de desigualdades, también las reproducimos.[854]

El *"Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a empresas de la República Mexicana*",[855] describe que a nivel mundial se ha notado un incremento en los índices de violencia en los lugares de trabajo, lo cual ha incidido en una reducción de la productividad debido al incremento del ausentismo, de la rotación de personal, del número de incapacidades y del presentismo laboral (cuando el trabajador acude a su trabajo, cumple su horario, pero realmente no labora), además del impacto en la salud de las y los trabajadores.

Expone que en el caso de México, 80 por ciento de trabajadores mexicanos han padecido algún tipo de violencia psicológica (maltrato, humillación, insultos o gritos).

Explica que la violencia laboral presenta muchas facetas y se da en varias direcciones: descendente (del jefa/e), ascendente (del subordinada/o) y horizontal (de compañeras/os o colegas de trabajo) y su efecto en la salud es indiscutible, tanto para el sistema social e institucional, como para las y los trabajadores y sus familias.

Al hablar específicamente de la violencia laboral, es menester decir que constituye un factor detonante de inestabilidad y desequilibrio que afecta tanto al interior como al exterior de las empresas.

---

[854] *Ibídem*, p. 235.

[855] *"Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a empresas de la República Mexicana*". Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (STPS). Fecha de publicación 1° de Marzo de 2020. México, pp. 5 a 10. Consultado 3 de mayo de 2022, de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf

Desde una visión holística, la violencia impacta en las personas de manera general. No sólo afecta en el desempeño laboral y en las relaciones interpersonales, sino que se manifiesta en el deterioro de la salud y en la prevalencia de otros riesgos psicosociales. La violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que pongan en peligro –directa o indirectamente- su seguridad, su bienestar o su salud.[856]

Son conductas negativas continuas, dirigidas contra una o varias personas y que tienen tres características esenciales:

- Son acciones u omisiones sistemáticas y persistentes.
- Está en juego un ejercicio desigual de poder formal o informal.
- Tiene efectos devastadores a nivel físico y psicológico en las personas que la padecen, además de que causan daños sociales y económicos para las instituciones.[857]

La violencia laboral puede manifestarse de las siguientes formas:

- Se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente.

- Puede ser ascendente (cuando una o varias personas en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la institución acosan a una persona que se encuentra en una posición superior), o descendente (cuando una persona en una posición jerárquica superior hostiga o acosa a una persona en una posición subordinada).

- Se produce entre compañeras/os de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la institución. Inicia cuando una o varias personas violentan a su vez a una o varias personas de su misma posición jerárquica (horizontal), pero cuando la jefa/e tiene conocimiento de la situación, en vez de intervenir en favor de la parte acosada, no adopta ninguna medida para solucionar la

[856] SÁNCHEZ LÁRRAGA, Fernando et al, *op. cit.,* pp. 256 y 257.
[857] *Ibídem*, p. 257.

situación o, por el contrario, aumenta las acciones violentas en complicidad con la parte agresora.[858]

En el caso de España, la violencia en el trabajo puede conllevar la violación de derechos constitucionales y laborales básicos como son:

El derecho a la integridad moral (Art. 15) de la Constitución Española (CE), y la dignidad de los trabajadores (Art. 4.2.e) Estatuto de los Trabajadores (ET).

El derecho a la intimidad y al honor (Art. 18 CE y Art. 4.2.e) ET).

Y, por último también, el derecho a la igualdad de trato y no discriminación. (Art. 14 CE y Art. 4.2. y 17 ET).[859]

De forma simplificada, afirma Velázquez Fernández, podemos considerar que en el primero de los casos estamos ante actos atentatorios u ofensas que violan estos derechos mientras que en el segundo de los supuestos nos encontramos ante las denominadas conductas de "acoso", que se caracterizan por una sucesión de actos, entre sí relacionados, que de forma individualizada no llegan a adquirir suficiente relevancia jurídica pero que en cambio sí pueden llegar a tenerla si los examinamos y valoramos en su conjunto.[860]

De esta forma, estaríamos ante dos manifestaciones de la violación de estos derechos, los actos u ofensas que son contrarios a los mismos y las conductas o comportamientos que en forma de "acoso" son igualmente ofensivos, concluye el autor.

De gran importancia también lo es la obligación de evaluar los riesgos y adoptar medidas preventivas y protectoras bajo la rectoría de la Comunidad Económica Europea (CEE). Teniendo presente que el concepto de "evaluación de riesgo", aparece en la Directiva Marco 89/391/CEE y en todas las legislaciones europeas que la transponen, incluida la española, refiere Velázquez.

[858] *Ídem*
[859] VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, Manuel, *op. cit.,* p. 16.
[860] *Ibídem*, pp. 16 y 17.

En la legislación de España la evaluación de riesgos se define por el Art. 3 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) *como "el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse".*[861]

Más ante la corta experiencia en la evaluación de riesgos psicosociales se ha hecho particular hincapié sólo en los factores objetivos y en muchas ocasiones se ha eludido la evaluación de los factores subjetivos. De este modo, las evaluaciones suelen preservar el anonimato de las personas que han participado en ellas y sus resultados son generales. La evaluación subjetiva exige el examen personal y nominativo de las personas y la valoración de su adecuación al trabajo, guardando siempre la debida confidencialidad e incluso contemplando este análisis dentro del ámbito de la vigilancia sanitaria en el trabajo.[862]

De la evaluación han de derivarse las medidas que la empresa debe adoptar para prevenir, reducir o eliminar los problemas detectados. De conformidad con el Acuerdo Europeo "estas medidas pueden incluir, por ejemplo:

- Medidas de gestión y comunicación tales como aclarar los objetivos de la empresa, así como el papel de los trabajadores individuales, asegurar un apoyo adecuado de la gestión a los individuos y a los equipos, asegurar una buena adecuación entre el nivel de responsabilidad y de control sobre su trabajo, mejorar la organización, los procesos, las condiciones y el entorno de trabajo.

- Formar a la dirección y a los trabajadores con el fin de llamar la atención acerca del estrés y su comprensión, sus posibles causas y la manera de hacerle frente y/o de adaptarse al cambio.

[861] *Ibídem,* p. 11.
[862] *Ibídem,* p. 12.

- La información y la consulta de los trabajadores y/o de sus representantes, conforme a la legislación europea así como a la reglamentación, convenios colectivos y prácticas nacionales.[863]

El Acuerdo prevé, por tanto, la realización de medidas organizativas, también llamadas primarias, y la realización de medidas sobre los sujetos (como la formación e información), también llamadas secundarias.

Por su parte, el Repertorio de Recomendaciones de la OIT sobre Violencia en el trabajo aprobado en el año 2003 por una comisión de expertos de dicho organismo internacional fue el único instrumento de referencia con el que se contó para tratar de concretar las obligaciones y derechos de los distintos sujetos,[864] hasta la aprobación en el 2019 de la Convención 190 de la OIT que se aborda detenidamente en el siguiente capítulo.

Refleja dicho Repertorio la polémica existente en torno al tratamiento de la violencia en el trabajo como un problema propio de la legislación laboral y la gestión de recursos humanos o como un problema que debe ser enmarcado dentro de la prevención de riesgos laborales.

Esta polémica no se puede resolver en ningún caso en un sentido unívoco, menciona Velázquez. La diferencia en el tratamiento legal de los problemas de estrés y de violencia en el trabajo radica en el carácter “pluriofensivo” de estos últimos.

La violencia afecta a derechos fundamentales y laborales básicos como el derecho a la dignidad, el derecho a la intimidad y el derecho a la igualdad de trato que ya tienen en todas las legislaciones un tratamiento propio tanto en la legislación constitucional y laboral como penal.

Pero además, la violencia también afecta al derecho a la integridad física de los trabajadores y al deber de protección de la salud de los empresarios y en consecuencia

[863] *Ibídem*, p. 13.
[864] *Ibídem*, p. 8.

también tiene un tratamiento dentro de la legislación de prevención de riesgos laborales.[865]

[865] *Ídem*

CAPITULO CUARTO

RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. MARCO NORMATIVO DE ATENCIÓN, PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN.

SUMARIO

4. Riesgo psicosocial en el trabajo, marco jurídico de protección; 4.1. Marco normativo internacional; 4.1.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos; 4.1.2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 4.1.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Ambientales); 4.1.4. Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial; 4.1.5. Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; 4.1.6. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención De Belém Do Para": 4.1.7. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; 4.1.8. Convención Internacional sobre la protección de todos los trabajadores migratorios y sus familiares; 4.1.9. Convención Sobre los Derechos del Niño; 4.2. Marco Jurídico Nacional; 4.2.1.Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4.2.2. Ley Federal del Trabajo; 4.2.3. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 4.2.4. Código Penal Federal; 4.3. La Norma Mexicana NMX-R-025-Scfi-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación; 4.4. La Norma Mexicana Nom-035-Stps-2018 Factores de Riesgo Psicosocial en él Trabajo-Identificación; Análisis y Prevención; 4.5. La Suprema Corte de Justicia de la Nación; 4.6. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos; 4.7. La Organización Internacional del Trabajo (OIT); 4.7.1. El Convenio núm. 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación); 4.7.2. El Convenio núm. 182 Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil; 4.7.3. El Convenio 190 Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo; 4.8.La Declaración de Filadelfia de 1944; 4.9. El modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

4. Riesgo psicosocial en el trabajo, marco jurídico de protección

El desarrollo de la legislación, internacional y nacional, ha evidenciado, desde la segunda mitad del siglo XX y en lo transcurrido del presente, avances significativos en la búsqueda de compromisos internacionales, nacionales, estatales, gubernamentales y de organismos privados para la prevención, investigación, erradicación y sanción de los riesgos psicosociales en el trabajo, y la propuesta de acciones contra las conductas violatorias de los Derechos Humanos Laborales en el marco de las relaciones de trabajo y el reconocimiento del mobbing, el síndrome de burnout, la precarización, la violencia de género, el hostigamiento y el acoso sexual, la violencia laboral, entre otras más. Incluyendo además Declaraciones, Convenciones, Pactos y Convenios de carácter internacional, junto a la normativa nacional del país. Y que se exponen a lo largo de este capítulo, y en el que se presentan los ordenamientos que considero de

trascendencia para integrar el marco jurídico de protección ante los riesgos psicosociales en las relaciones de trabajo tanto de carácter internacional como nacional, dando un particular abordaje a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y los Convenios más representativos en cuanto a la tutela, prevención y sanción de los problemas psicoemocionales y las patologías resultantes.

Es importante destacar que los derechos contemplados en los instrumentos que se exponen a continuación como protectores de la salud de los sujetos de las relaciones de trabajo, no surgen de la nada, ni obedecen a una improvisada voluntad de quienes los elaboran. En si fundamentalmente constituyen la objetivación de los principios de la moderna bioética: Beneficencia, No Maleficencia, Autonomía y Justicia.[866]

4.1. Marco normativo internacional

En este punto se pretende presentar una breve pero selecta compilación documental de tratados si bien de variado contenido, coincidentes en un marco común de protección, prevención, atención y sanción a todas aquellas que han sido identificadas como factores de riesgo psicosocial en las relaciones de trabajo, y abordadas en el capítulo anterior. Instrumentos todos que han sido ratificados por México, como lo establece el artículo 2º, fracción I de la Ley sobre la Celebración de Tratados, (México): *"Artículo 2o.- Para los efectos de la presente Ley se entenderá por: I.- "Tratado": el convenio regido por el derecho internacional público, celebrado por escrito entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y uno o varios sujetos de Derecho Internacional Público, ya sea que para su aplicación requiera o no la celebración de acuerdos en materias específicas, cualquiera que sea su denominación, mediante el cual los Estados Unidos Mexicanos asumen compromisos. De conformidad con la fracción I del artículo 76 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados deberán ser aprobados por el Senado y serán Ley Suprema de toda la Unión cuando estén de acuerdo con la misma, en los términos del artículo 133 de la propia Constitución".*[867]

[866] PACHECO GUEVARA, Rafael, *op. cit.,* p. 61.
[867] MÉXICO: RELACIONES DE TRATADOS EN VIGOR, *op. cit.,* p. V.

Los documentos internacionales que integran este valioso acervo normativo cubren ámbitos tutelares tan variados como los Derechos Humanos, el acoso laboral, la violencia en el trabajo, el acoso y hostigamiento sexual laboral, los Derechos de las Mujeres, los Derechos del Niño, etc. Y dan testimonio del compromiso de México en el concierto internacional laboral, exhibiendo tanto las fortalezas, como sus debilidades o áreas de oportunidad, y entre los cuales se abordan los siguientes:

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos; 2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Ambientales); 4. Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial; 5. Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; 6. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención De Belém Do Para”; 7. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; 8. Convención Internacional sobre la protección de todos los trabajadores migratorios y sus familiares; 9. Convención Sobre los Derechos del Niño.

Los que como fuente fundamental de derecho internacional generan obligaciones, en su mayoría vinculantes, para el Estado Mexicano, y que a continuación se enuncian y describen en la parte vinculante con esta investigación de tesis.

4.1.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos

Fue Proclamada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III). Los siguientes artículos de la Declaración de Universal de los Derechos Humanos se pueden aplicar en los casos de hostigamiento y acoso sexual:

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 3. Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 5. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 12. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

En cuanto a la salvaguarda de las relaciones de trabajo, se exponen los siguientes preceptos:

Artículo 22. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25. 1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Artículo 26. 1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos. 2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo

de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. 3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

Artículo 27. 1. Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten. 2. Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.

Artículo 28. Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.

Artículo 29 1. Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad. 2. En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática. 3. Estos derechos y libertades no podrán, en ningún caso, ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Artículo 30. Nada en esta Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.[868]

Como puede verse se trata de derechos cuyo cumplimiento y respeto por cada país están encomendados a diferentes instituciones públicas. Algunos ya concretados, otros en vías de hacerlo y otros más aún incumplidos.

4.1.2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Este Pacto fue aprobado por la ONU el 16 de diciembre de 1966, e inició su vigencia a partir del 23 de marzo de 1976. En él se reiteran y ratifican algunos de los derechos ya establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

Artículo 7. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. En particular, nadie será sometido sin su libre consentimiento a experimentos médicos o científicos.

[868] SÁNCHEZ LÁRRAGA, FERNANDO, et al, *op. cit.,* pp. 301 y 302.

Artículo 26. Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.[869]

Un elemento importante de este pacto es la creación del Comité de Derechos Humanos el cual puede llevar a cabo una labor de verificación del cumplimiento de los compromisos señalados en el mismo.

4.1.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Ambientales)

Aprobado por la ONU el 16 de diciembre de 1966. Entrada en vigor el 3 de enero de 1976. Este Pacto se pronuncia por reconocer varios principios, no discriminación y libertad de trabajo, así como a contar con condiciones de trabajo justas y equitativas, así como la libertad sindical. Es también conocido como Pacto de los DESCA.

Artículo 6.- 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Artículo 7.- Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;[870]

El derecho a la seguridad social, es también reconocido en este instrumento internacional (art. 9 y 10), así como la protección de las madres con motivo de la gestación, y de los menores trabajadores. Asimismo el Pacto señala el necesario compromiso de la comunidad internacional para que toda persona tenga salud tanto

[869] *Ibídem*, p. 302.
[870] *Ibídem*, p. 303.

física como mental, y entre los mecanismos que podrían lograr este objetivo, está el necesario mejoramiento de la higiene del trabajo y del medio ambiente (art.12).[871]

4.1.4. Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial

Aprobada por la ONU 21 de diciembre de 1965, y su entrada en vigor fue el 4 de enero de 1969. En esta Convención se condenan todas las formas de discriminación y de manera particular aquella basada en aspectos raciales.

Artículo 5.- En conformidad con las obligaciones fundamentales estipuladas en el artículo 2 de la presente Convención, los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes: …

i) El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria;[872]

Esta Convención estableció la creación del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial.

4.1.5. Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer

Aprobada por la ONU el18 de diciembre de 1979. Vigencia a partir del 3 de septiembre de 1981. En esta Convención los Estados asumen el compromiso de adoptar una política encaminada a eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer, incluyendo medidas legislativas, administrativas y culturales para tal fin.

Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 5. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

[871] REYNOSO CASTILLO, Carlos, *op. cit.,* p. 51.
[872] SÁNCHEZ LÁRRAGA, Fernando, et al, *op. cit.,* p. 303.

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

Artículo 11.

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.[873]

La Convención, con la finalidad de verificar los avances en el cumplimiento de la misma plantea la creación del Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer.

4.1.6. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención De Belém Do Para"

Adoptada en Belem Do Para, Brasil, el 6 de septiembre de 1994, por la OEA. La Convención de Belém do Para establece por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.

Artículo 1 Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 2 Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

[873] *Ibídem,* pp. 303 y 304.

…

b. Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.[874]

Esta Convención ha marcado la directriz para la creación de leyes y diseño de políticas para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres en los Estados que han suscrito este tratado internacional.

4.1.7. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

México fue el principal promotor de esta Convención aprobada por la ONU el 13 de diciembre de 2006. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, del cual México forma parte, en su artículo 27 establece que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, y esto incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida por medio de un trabajo elegido libremente y en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible.

El artículo 123 de nuestra Carta Magna, establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

De acuerdo con el artículo 3° de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, son principios generales:[875]

- El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas

- La no discriminación

- La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad

- El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y condición humana

---

[874] *Ibídem*, p. 305.

[875] CONSEJO NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**:** ***"El derecho de las personas con discapacidad al trabajo".*** Gobierno de México. 7 de junio de 2016. Consultado en: 16 de junio de 2024, de:
https://www.gob.mx/conadis/articulos/el-derecho-de-las-personas-con-discapacidad-al-trabajo#:~:text=La%20Convenci%C3%B3n%20sobre%20los%20Derechos,por%20medio%20de%20un%20trabajo

- Igualdad de oportunidades

- Accesibilidad

Cabe destacar que la *"Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad",* había sido aprobada en 1999 por la Organización de Estados Americanos (OEA).[876]

4.1.8. Convención Internacional sobre la protección de todos los trabajadores migratorios y sus familiares

La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, aprobada por la ONU, entró en vigor en México el 1 de julio de 2003 después de su firma el 22 de mayo de 1991, la misma refiere que los trabajadores migratorios son aquellos que vayan a realizar o hayan realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional.[877]

El principio de no discriminación de conformidad con los instrumentos internacionales vela por respetar y asegurar a todos los trabajadores migratorios y sus familiares sus derechos humanos. El principio de no discriminación es de suma importancia para el Derecho Internacional de los derechos humanos debido a que forma parte de gran cantidad de instrumentos o tratados internacionales en materia de derechos humanos, entre ellas la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, por ello, es un derecho de *jus cogens*. Esta disposición prevé el reconocimiento de derechos necesarios para los trabajadores en condiciones regulares e irregulares en el Estado de empleo, no hay distinción alguna por los motivos que enuncia la Convención.[878]

La tercera parte de la Convención enumera los derechos de todos los trabajadores y sus familiares concernientes a derechos civiles y políticos como lo son el derecho a la vida, garantías judiciales, protección judicial, derecho a la integridad y libertad

[876] REYNOSO CASTILLO, Carlos, *op. cit.,* p. 62.
[877] CORNELIO LANDERO, Egla: "*Derecho del migrante a un trabajo decente en México"*. En *BARATARIA.* Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales, núm. Esp.25, pp. 103-116, 2019 Asociación Castellano Manchega de Sociología. Universidad Juárez Autónoma, México, 2019. Consultado: 17 de junio de 2024, de: https://www.redalyc.org/journal/3221/322161623008/html/
[878] *Ídem*

personal, libertad de conciencia y religión, libertad de pensamiento y de expresión, entre otros.[879]

El derecho al trabajo de los migrantes en condiciones de dignidad y decencia, requiere de seguimiento puntual, aparejado de políticas sociales y de empleo, ya que las caravanas de migrantes de la frontera sur de México, masificaron la existencia de personas que tienen a México como destino, pues huyen de sus países como Honduras, Guatemala, El Salvador, por la delincuencia y criminalidad; así, pues, trabajadores agrícolas, trabajadores del hogar, trabajadores manufactureros, trabajadores de maquilas, merecen tratos y condiciones de trabajos al menos en condiciones de igualdad y no discriminación, pues, es un derecho humano de ius cogens.[880]

Se recomiendan que las políticas migratorias, contengan reglas de integración y acogimiento efectivos de los trabajadores migrantes y sus familiares, en derechos a la educación, a la salud, a la seguridad social; que en las nuevas formas de reglas laborales se dispongan las condiciones de oficios temporales, a través de condiciones no discriminatorias de trabajo con plena libertad y respecto conforme al derecho internacional y al derecho interno específicamente aplicando lo que define la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 1° (Constitución, 2019), y la Ley Federal de Trabajo artículos 2° y 3° (Ley Federal, 2019), se les respete plenamente la dignidad humana del trabajador, que no exista discriminación por razón migratoria, que perciban un salario remunerador, que reciban capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos (trabajador-patrón), que ese empleo lo puedan desempeñar en condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.[881]

4.1.9. Convención Sobre los Derechos del Niño

Aprobada el 20 de Noviembre de 1989 por la ONU. Esta Convención, refiere Reynoso Castillo, constituye uno de los instrumentos internacionales más importantes en

[879] *Ídem*
[880] *Ídem*
[881] *Ídem*

materia de protección de los derechos de los niños en el mundo los varios ángulos desde los cuales se aborda. Haciendo referencia al hecho de que la Declaración Universal de Derechos Humanos señala que la infancia tiene derecho a cuidados y asistencia especiales, la Convención entiende por niño a todo ser humano menor de dieciocho años y se refiere en algunas partes de su articulado a los niños en el ámbito laboral.[882]

La Convención señala que todos los niños tienen derecho a beneficiarse de la seguridad social y al más alto nivel posible de salud y educación, además de tener derecho al descanso y a su participación en la vida cultural y artística, recreativa y de esparcimiento en condiciones de igualdad.[883] Asimismo la Convención al referirse al tema laboral plantea:

Artículo 32.

1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular:

a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;

b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;

c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.

Este tipo de disposiciones, concluye el autor, asumen una gran relevancia en países como México en donde en los últimos años se han dado importantes pasos legislativos para alinear el derecho nacional con los compromisos internacionales.[884]

[882] REYNOSO CASTILLO, Carlos, *op. cit.,*. p. 61.
[883] *Ídem*
[884] *Ibídem*, p. 62.

4.2. Marco Jurídico Nacional

El orden jurídico nacional tanto laboral como el especializado para la atención, prevención, erradicación y sanción de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, ha evolucionado en los últimos años mucho más que en todo el siglo pasado, persiguiendo un muy alto objetivo: el decoro de la persona trabajadora, su tranquilidad, satisfacción y bienestar. Lo que solo es posible de logar modificando las relaciones de trabajo a través de cambios legislativos por una parte, y por la otra creando ordenamientos legales y sociales.

Por lo que al efecto en los siguientes puntos se hará una aproximación, cuantitativa no limitativa, de los instrumentos jurídico-sociales que de forma relevante se han ocupado de los riesgos emocionales en el trabajo, identificando entre estos a los siguientes:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; .2. Ley Federal del Trabajo; 3. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 4. Código Penal Federal; 5. La Norma Mexicana NMX-R-025-Scfi-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación; 6. La Norma Mexicana Nom-035-Stps-2018 Factores de Riesgo Psicosocial en él Trabajo-Identificación; Análisis y Prevención; 7. La Suprema Corte de Justicia de la Nación; 8. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

4.2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En México, el derecho laboral se encuentra consagrado en el Título Sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), específicamente en los artículos 123 y 124. Estos artículos establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores, las facultades del Estado para regular las relaciones laborales, la protección a los derechos laborales, la justicia laboral, entre otros aspectos relevantes.

Por un lado, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) establece los derechos laborales y las disposiciones relacionadas con el trabajo en México. A continuación, se presenta un resumen de los principales apartados del artículo:[885]

[885] TIRANT LO BLANCH, MÉXICO: Naturaleza del Derecho Laboral. 3 de julio de 2023. Consultado: 18 de Junio de 2024, de: https://tirant.com/mx/actualidad-juridica/noticia-naturaleza-del-derecho-laboral/

1. El artículo 123 se divide en apartados que abordan diferentes aspectos del trabajo y los derechos laborales.

2. Los primeros apartados del artículo 123 establecen los derechos fundamentales de los trabajadores, como la libertad de trabajo, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la libertad sindical, el derecho a la huelga, la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal, la remuneración justa, la seguridad social, entre otros.

3. El apartado A del artículo 123 se enfoca en los derechos de los trabajadores en el sector privado, estableciendo condiciones laborales mínimas, como la duración máxima de la jornada laboral, el salario mínimo, las prestaciones sociales, la protección a la maternidad y paternidad, entre otros aspectos.

4. El apartado B del artículo 123 se refiere a los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, estableciendo condiciones específicas para el empleo público, como la estabilidad en el empleo, la profesionalización del servicio público, los derechos sindicales, la negociación colectiva, entre otros.

5. El apartado C del artículo 123 se ocupa de los derechos de los trabajadores del campo, garantizando su acceso a la tierra, la protección laboral, la seguridad social y otros beneficios específicos.

6. El apartado D del artículo 123 se relaciona con los derechos de los trabajadores domésticos, estableciendo su protección y los derechos laborales que les corresponden.

Por otro lado, el artículo 124 de la CPEUM se refiere al sistema de justicia laboral en México, a continuación se presenta un resumen de su contenido:

1. El artículo 124 establece que el sistema de justicia laboral en México será impartido por autoridades especializadas, autónomas e imparciales.

2. Estas autoridades estarán encargadas de resolver las controversias laborales y garantizar el cumplimiento de las normas laborales.

3. El artículo 124 prevé la creación de tribunales laborales especializados, así como de instituciones que administren y resuelvan los conflictos laborales, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

4. Además, el artículo 124 establece que el Poder Judicial de la Federación será el encargado de impartir justicia en materia laboral a través de los tribunales especializados.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra los derechos y garantías laborales.

La legislación laboral en México se encuentra federalizada, nuestro régimen laboral se encuentra unificado por disposición del artículo 123 constitucional en virtud de que es el Congreso de la Unión, quien tiene la facultad de expedir Leyes sobre el Trabajo.

El artículo 123 Constitucional consta de 2 apartados:

El apartado A que rige las relaciones de trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo. La Ley Federal del Trabajo **r**ige las relaciones comprendidas en este apartado.

El apartado B que rige las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores. Es aplicable **la** Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional.[886]

En el año de 2011 la Constitución Mexicana tuvo una reforma trascendental en materia de derechos humanos publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 10 de junio de 2011, que se advierte desde el cambio de denominación al Título Primero, capítulo primero: *"De los derechos humanos y sus garantías".*

La extensión competencial en materia de trabajo refuerza los derechos laborales; se trata de una ratificación de derechos individuales y sociales que hasta la fecha de la reforma se garantizaban de manera determinada y precisa por la Constitución en los artículos 5o. y 123 y que ahora implica, además de una defensa específica de los derechos humanos laborales consignados en el derecho nacional, la protección directa

[886] *Ibídem*

de los que contienen los tratados y las convenciones sobre derechos humanos ratificados por el Estado mexicano en los términos del artículo 133 constitucional. De tal forma, los documentos internacionales generales sobre derechos humanos, así como los específicos, entre los cuales se pueden citar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los convenios de la OIT y la CEDAW, respectivamente, si bien ya formaban parte del derecho positivo nacional, su jerarquía se condicionaba a la supremacía constitucional, una dimensión que se transforma tras un largo y profundo debate. A la vez, con la modificación legal, el Estado asume su responsabilidad para promover, respetar y garantizar los derechos humanos laborales.[887]

Los términos del nuevo artículo 1o. Constitucional indicaron un cambio en la interpretación de las normas relativas a los derechos humanos, las cuales se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales con la aplicación de la norma que más favorezca a la persona, es decir con la aplicación del principio pro persona y que en materia laboral se ha conocido como *in dubio por operario,* en vigor en la legislación reglamentaria del artículo 123 constitucional con lo que se beneficia en todo tiempo a las personas con una protección más amplia. Artículo primero Constitucional que así quedó redactado:

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

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

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En

[887] KURCZYN VILLALOBOS, Patricia: *"La reforma constitucional en materia de derechos humanos laborales".* Revista Latinoamericana de Derecho Social, No.14, México, ene./jun. 2012. Consultado: 19 de junio de 2024, de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702012000100207

consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. …

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.[888]

Esta reforma constitucional se hizo extensiva a diversos numerales constitucionales, entre ellos los artículos 5 y 123 y en virtud de ello, toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil o a la profesión, industria o comercio que le convenga siempre que sea lícito. Además la Ley Federal del Trabajo otorga un tratamiento equilibrado al trabajador y patrón en las relaciones laborales.[889]

4.2.2. Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo es un cuerpo normativo que consigna los derechos y las obligaciones de trabajadores y empleadores. Su objetivo principal es proteger los derechos de los trabajadores mexicanos y regular las relaciones laborales de manera justa y equitativa. Por lo mismo, desde su implementación hasta la fecha ha visto modificaciones para adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado laboral y de la sociedad en general.[890]

Los siguientes artículos por su contenido se pueden considerar protectores de los trabajadores ante los factores de riesgo psicosocial:[891]

Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por: a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y b)

[888] CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, *op. cit.,* pp. 25 y 26.
[889] JUSTIA MÉXICO: Derecho Laboral. Consultado: 18 de Junio de 2024, de: https://mexico.justia.com/derecho-laboral/#:~:text=Esta%20reforma%20constitucional%20se%20hizo,convenga%20siempre%20que%20sea%20l%C3%ADcito.
[890] QUE ES LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MÉXICO. SIIGO ASPEL (blog). 13 de febrero de 2024. Consultado: 19 de junio de 2024, de: https://www.aspel.com.mx/blog/administracion-empresas/ley-federal-del-trabajo-en-mexico#:~:text=Su%20objetivo%20principal%20es%20proteger,de%20la%20sociedad%20en%20general.
[891] SÁNCHEZ LÁRRAGA, Fernando, et al, *op. cit.,* pp. 312 y 313.

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

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: …

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: …

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: …

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores: …

XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

Artículo 378.- Queda prohibido a los sindicatos: …

IV. Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros;

Artículo 685 Ter

Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:

I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;[892]

Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a: …

[892] LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Adicionado por reforma del 4 de abril de 2024. Consultado: 20 de junio de 2024, de: https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-catorce/capitulo-i/#articulo-685-ter

VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización[893], al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta.

Reformas dirigidas a garantizar el bienestar y la dignidad de la clase trabajadora.

4.2.3. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Desde su vigencia a partir de enero del 2007, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), reconoce las siguientes conductas:[894]

ARTÍCULO 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

ARTÍCULO 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

ARTÍCULO 12.- Constituyen violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.

ARTÍCULO 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

---

[893] De $21,122.50 pesos a $422,450.00 pesos.

[894] SÁNCHEZ LÁRRAGA, Fernando, et al, *op. cit.,* pp. 320 y 321.

ARTÍCULO 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;

Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;

Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.

En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobre victimización o que sea volatizada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;

Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejosas;

Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y

Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

4.2.4. Código Penal Federal

Algunos de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo son sancionados penalmente, en particular los relacionados con el hostigamiento y acoso sexual en el centro de trabajo. Ejemplo de ello es el artículo 259 Bis del Código Penal Federal:

Artículo 259 Bis. - *Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año.*
Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.[895]

[895] SÁNCHEZ LÁRRAGA, Fernando, et al, *op. cit.,* p. 321.

4.3. La Norma Mexicana NMX-R-025-Scfi-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.

Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

Pueden certificarse los centros de trabajo del sector público, privado y social, de cualquier tamaño, rama económica o giro que se encuentren ubicados en la República Mexicana.

El centro de trabajo deberá proporcionar evidencias de la implementación de prácticas laborales en materia de igualdad laboral y no discriminación que den cumplimiento a los requisitos, por medio de documentos, procesos e infraestructura, según corresponda.

Existen tres tipos de requisitos:

1. Requisito de participación: constancia oficial con antigüedad máxima de seis meses de que no existe algún incumplimiento a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

2. Requisitos críticos: su cumplimiento es indispensable para obtener la certificación, tienen un valor de 25 puntos.

3. Requisitos generales de certificación: son evaluados para alcanzar el resto del puntaje. La calificación mínima para obtener la certificación es de 70 puntos.

Para fomentar la mejora continua, el nivel del certificado se otorgará en cuatro niveles, de acuerdo con la existencia de medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas, las cuales son optativas y adicionales a los requisitos anteriores:

· Integración de la plantilla de personal con al menos el 40% de un mismo sexo.

· Existencia de un 40% de mujeres en los puestos directivos.

· Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de las y los trabajadores.

· Contar con una figura mediadora u ombudsman.

· Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación dirigidos al personal y sus familias.

Para ser acreedor a los distintos niveles, el centro de trabajo deberá proporcionar evidencias de la implementación de las medidas, según los criterios que aparecen en la Norma.[896]

4.4. La Norma Mexicana Nom-035-Stps-2018 Factores de Riesgo Psicosocial en él Trabajo-Identificación; Análisis y Prevención

La NOM 035 STPS 2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención, se publicó en el año 2018 y es aplicable a todo el territorio nacional. El 23 de octubre de 2019 entró en vigor, y las multas por incumplimiento pueden llegar a $535,350.00 pesos.

Afirma Juan José Díaz Mirón que en las últimas décadas se ha visto un aumento sustancial en la visión de sanidad mental, condición humana y bienestar. Como se mencionó anteriormente, esta afirmación no puede ser debatida, ya que inclusive la

[896] *Ibídem*, pp, 313 y 314.

Constitución Política de la República Mexicana se vio transformada por este enfoque en el 2011.[897]

Desde el año 2011, estos derechos humanos ya no se encuentran solamente plasmados en tratados internacionales lejanos, sino que hoy obligan al Estado, a las autoridades y, por ende, a los particulares. Esta amplitud trae aparejada grandes argumentos, por ejemplo, en temas individuales como discriminación, acoso, mobbing, y no se diga en temas colectivos como la libertad sindical y transparencia. Y específicamente, afirma el autor en cita, es en el derecho del trabajo se ha reflejado el cambio más importante y manifiesto en el afán por la humanización del derecho.[898]

La NOM 035 sobre riesgos psicosociales en las fuentes de trabajo, postula a la sanidad mental como uno de los temas a tratar en la iniciativa privada, obligando así a todos los patrones a lo largo y ancho de la República a velar por todo aquello que pueda trastocar la esfera emocional y salud mental de cualquier trabajador y que se derive necesariamente de 4 elementos, a saber:[899]

- De la naturaleza del trabajo encomendado;

- Del tipo de jornada laboral;

- De la exposición a acontecimientos traumáticos severos; y

- De actos de violencia laboral por el trabajo desarrollado.

Para el autor es innegable y es muy loable que se pretenda avanzar y que se den cambios legislativos, judiciales y hasta ejecutivos con normatividad técnica como la NOM 035.[900]

En efecto, señala Díaz Mirón, una NOM es una regulación técnica que contiene la información, especificaciones, procedimientos, instrumentos de medición y metodologías que se deben cumplir en todo el territorio de la República Mexicana. En

[897] DÍAZ MIRÓN SALCEDO, Juan José: *"El Derecho Mexicano del Trabajo y su Humanización",* 1ª. ed., Ed. Tirant lo blanch. México, 2023, p. 69.
[898] *Ibídem*, p. 70.
[899] *Ibídem*, p. 71.
[900] *Ídem*

este caso, esta regulación técnica está enfocada netamente a la consecución de un fin, que es, en pocas palabras: lograr un "Entorno Organizacional Favorable".[901]

El *"Entorno Organizacional Favorable es aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño"*[902]

En este sentido la NOM y los esfuerzos del Poder Ejecutivo Mexicano no son en sí una revelación, sino la confirmación y precisión de nociones ya existentes e inclusive jurídicas que han imperado en el desarrollo del diálogo psicológico. Sin duda una fuente de trabajo con empleados realizados y felices, resultará menos costosa, más productiva y significativa, con menor rotación de personal, un mejor clima laboral, con menos incidencias y accidentes y todo esto en beneficio tanto de los patrones como de los mismos trabajadores.[903]

Esto es tan tangible y estudiado como que, escribe el autor, desde los años noventa en los Estados Unidos de América, se identificó que habría que imputarle a la enfermedad mental un 59% de los costos económicos por pérdida de la productividad derivados de lesiones y enfermedades. Este porcentaje fue inclusive mayor que el costo de la pérdida de productividad por el abuso de sustancias alcohólicas que se proyectó en un 34%. Aunado a ello, otro estudio reveló que las ausencias laborales por causas psicológicas aumentaron en un 400%, de 1993 a 1999.[904]

En consecuencia pueden ser varios los beneficios de un *Entorno Organizacional Favorable:*[905]

[901] *Ibídem*, p. 72.
[902] *Ibídem* (infra).
[903] *Ibídem*, p. 73.
[904] *Ibídem*, pp. 73 y 74.
[905] *Ibídem*, pp. 74 y 75.

1. Enfoque centrado en el ser humano: lo que un hombre puede ser, debe serlo y porque el ser humano trabajador y el ser humano que da trabajo en su mejor versión, se convierten en el binomio fundamental para lograr el bienestar en las empresas y en el país.

2. Costo y productividad: Porque no hay nada más costoso para México que un alto nivel de desempleo, un bajo apego al trabajo, y una significante rotación que implique desocupación, desesperación y pérdidas económicas masivas.

3. Estabilidad Social: Porque la estabilidad social del país se relaciona mucho con la estabilidad laboral del mismo, y lisa y llanamente porque avanzar y evolucionar en torno al derecho del trabajo y los entornos organizacionales favorables resulta ser una de las maneras más eficaces para lograr el bien común.

4. Resultados: Lograr eficacia, productividad, rentabilidad y competitividad en la generación de riqueza económica bajo un modelo de "ganar-ganar" para todos.

5. Un nuevo sindicalismo: La libertad y democracia colectiva sindical influyen a la voluntad de cada trabajador que decidirá libremente afiliarse o no a un sindicato. Porque un individuo más productivo, sano e informado es la base también de un sindicalismo sabio, justo y patriótico.

Beneficios que a su vez se convierten en logros empresariales como los siguientes[906]:

I. Fuentes de trabajo más eficaces, productivas y seguras. Con mayor estabilidad y salud social, y, por ende, un México más desarrollado. Porque el éxito no está en la polarización, sino en la integración del sector público con el sector privado aceptando la unidad y colaboración íntima entre empleadores y trabajadores.

II. Permite trascender de una productividad que ha sido medible como un factor netamente económico o derivado de la tecnología, a una concepción de "Productividad Integral" enfocada al hombre mismo como centro creador y generador de resultados que alcancen la eficacia reflejada en un Entorno Organizacional Favorable, mismo que

[906] *Ibídem,* pp. 75 y 76.

creará valores en México, en la sociedad, los empleos, en los funcionarios, pero, sobre todo, en el binomio empleador-trabajador.

De ahí la coincidencia con Díaz Mirón cuando reafirma que el Entorno Organizacional Favorable será el resultado y la causa que suscitará el paso necesario en la humanización del trabajo dentro del sector empresarial mexicano, así como de todo grupo laboral.[907] Y un paso importante para ello ha sido la implementación de la *NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial Identificación, análisis y prevención.*

Una norma dirigida a coadyuvar en la identificación de los riesgos psicosociales que se puedan presentar en cualquier actividad laboral, mismos que las empresas tienen que analizar.[908]

Por lo que de acuerdo con la estructura de la Norma Oficial Mexicana, se establecen las obligaciones por parte del patrón como las obligaciones del trabajador, y en consecuencia los centros de trabajo deben contar con una política que incluya:[909]

- *El compromiso de la prevención de los factores de riesgo psicosocial.*

- *La prevención de la violencia laboral y un entorno organizacional favorable.*

Dicha política se debe difundir y tiene que establecer las medidas para obtener un entorno organizacional apropiado para prevenir los actos de violencia. Promoviendo acciones de prevención para los riesgos psicosociales, mecanismos para presentar quejas, denuncias a la violencia social, y las posibles alteraciones a la salud por exposición a los factores psicosociales.[910]

En el 2019 la Secretaria del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de México, publicó la *"GUÍA INFORMATIVA NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial Identificación, análisis y prevención"*,[911] con la finalidad de dar a conocer las obligaciones que tienen patrones y trabajadores para atender los factores de riesgo

[907] *Ibídem*, p. 76.
[908] SÁNCHEZ LÁRRAGA, Fernando, et al, *op. cit.,* p. 315.
[909] *Ídem*
[910] *Ídem*
[911] SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL: *"GUÍA INFORMATIVA NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial Identificación, análisis y prevención".* México, 2019. Consultado: 3 de agosto de 2022. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503381/NOM035_guia.pdf

psicosocial y promover un entorno organizacional favorable, en beneficio de la salud de los trabajadores y de la productividad de los centros de trabajo. Advirtiéndose de que el contenido de la guía se encuentra completamente alineado a las obligaciones contenidas en la *NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo – Identificación, Análisis y Prevención,* publicada en el Diario Oficial de la Federación del 23 de octubre de 2018, y organizada de forma accesible y entendible tanto para los sujetos obligados, como para los interesados en la misma. Por lo que ante su interés y ordenado contenido, procedo a su íntegra trascripción:

¿CUÁL ES EL ALCANCE DE LA NOM-035-STPS-2018?

Para llevar a cabo la aplicación de la Norma debemos tener claro cuál es su propósito, y con ello delimitar su alcance. En ese sentido, el objetivo de la Norma es establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Del objetivo podemos distinguir que la NOM-035-STPS-2018, sólo comprende dos aspectos: los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional favorable, ¿Qué comprenden estos factores? ¿Qué es un entorno organizacional favorable?. De acuerdo con el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y la propia Norma:

• *Entorno Organizacional Favorable*: Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

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

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

Como puede apreciarse los factores de riesgo psicosocial y los elementos del entorno organizacional favorable derivan de la naturaleza del puesto, es decir de las condiciones en las que se realizan las actividades, por lo que el análisis de estos elementos implica una evaluación de las condiciones en las que los trabajadores las desarrollan. La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como la evaluación del entorno organizacional, no contemplan una evaluación psicológica de los trabajadores, lo que debe quedar claro.

En ese sentido, conviene precisar que la NOM-035-STPS-2018, no contempla ni establece ninguna obligación para: • Utilizar un instrumento para realizar una evaluación psicológica de los trabajadores. • Aplicar un cuestionario para identificar trastornos mentales. • Conocer variables psicológicas internas al individuo tales como: actitudes, valores, personalidad, etc. • Medir el estrés en los trabajadores.

¿A QUIÉN LE APLICA LA NOM-035-STPS-2018?

De acuerdo con el campo de aplicación, la Norma rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo. Sin embargo, las disposiciones de esta Norma aplican de acuerdo con el número de trabajadores que laboran en el centro de trabajo, existen tres categorías:

• Centros de trabajo donde laboran hasta 15 trabajadores;

• Centros de trabajo donde laboran entre 16 y 50 trabajadores, y

• Centros de trabajo donde laboran más de 50 trabajadores.

Por lo que, en primer término, el centro de trabajo debe determinar en qué categoría se encuentra, para cumplir con las disposiciones que le corresponden de acuerdo con su tamaño.

¿Cuáles son las obligaciones de los patrones?

Los centros de trabajo, de acuerdo con el tamaño tienen las obligaciones siguientes:

a) Centros de trabajo donde laboran hasta 15 trabajadores.

• Establecer, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable.

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

• Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y canalizarlos para su atención.

• Difundir y proporcionar información a los trabajadores.

b) Centros de trabajo donde laboran entre 16 y 50 trabajadores:

• Establecer, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable.

• Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.

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

• Adoptar las medidas y acciones de control, cuando el resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique.

• Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención.

• Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos - síntomas que denoten alguna alteración a su salud.

• Difundir y proporcionar información a los trabajadores.

• Llevar los registros de: resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; de las evaluaciones del entorno organizacional; medidas de control adoptadas, y trabajadores a los que se les practicó exámenes médicos.

c) Centros de trabajo donde laboran más de 50 trabajadores.

• Establecer, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable.

• Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.

• Evaluar el entorno organizacional.

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

• Adoptar las medidas y acciones de control, cuando el resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique.

• Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención.

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

• Difundir y proporcionar información a los trabajadores.

• Llevar los registros de: resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; evaluaciones del entorno organizacional; medidas de control adoptadas, y trabajadores a los que se les practicó exámenes médicos.

¿QUÉ ES LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES? ¿QUÉ DEBE CONTENER?

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

Cada centro de trabajo deberá elaborar su propia política, con base en las condiciones de su centro de trabajo y sus posibilidades, de forma que se instrumenten en acciones los compromisos que en la política se señalen. La Norma contiene un ejemplo de Política de prevención de riesgos psicosociales en la Guía de referencia IV, misma que puede ser adaptada a las necesidades de cada centro de trabajo. Cabe mencionar que dicha guía es voluntaria y no de cumplimiento obligatorio.

¿CUÁLES SON LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN?

Las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, aplican a todos los centros de trabajo sin importar su tamaño.

Para prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como la promoción del entorno organizacional favorable, los centros de trabajo deberán: • Establecer acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial que impulsen: el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación;

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

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

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

- *En relación con el liderazgo y las relaciones en el trabajo deberán incluir:*

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

• Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto;

• Mecanismos para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores,

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

• Capacitación y sensibilización de los directivos, gerentes y supervisores para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables; •

- Respecto a las cargas de trabajo deberán contener:

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

• Actividades para planificar el trabajo, considerando el proceso productivo, de manera que se tengan las pausas o periodos necesarios de descanso, rotación de tareas y

otras medidas necesarias para evitar ritmos de trabajo acelerados. • Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades;

- En lo que se refiere al control de trabajo deberán comprender:

• Actividades para involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo; para que participen en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad, siempre que el proceso productivo lo permita y cuenten con la experiencia y capacitación para ello;

• Acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los trabajadores y el patrón, y para impulsar que éstos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo.

• Reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, a efecto de atender los problemas en el lugar de su trabajo y determinar sus soluciones;

- En lo relativo al apoyo social deberán incluir actividades que permitan:

• Establecer relaciones entre trabajadores, supervisores, gerentes y patrones para que puedan obtener apoyo los unos de los otros;

• Realizar reuniones periódicas (semestrales o anuales) de seguimiento a las actividades establecidas para el apoyo social y, en su caso, extraordinarias si ocurren eventos que pongan en riesgo la salud del trabajador o al centro de trabajo;

• Promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los trabajadores.

• Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

- En relación con el equilibrio en la relación trabajo-familia, contemplar:

• Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan;

• Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo;

• Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar.

• Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores;

- Respecto al reconocimiento en el trabajo deberán contar con mecanismos que permitan:

• Reconocer el desempeño sobresaliente (superior al esperado) de los trabajadores;

• Difundir los logros de los trabajadores sobresalientes.

• En su caso, expresar al trabajador sus posibilidades de desarrollo;

- En lo que se refiere a la prevención de la violencia laboral se deberá:

• Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores;

• Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación.

• Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral;

- En relación con la información y comunicación que se proporciona a los trabajadores se deberá promover que:

• El patrón, supervisor o jefe inmediato se comuniquen de forma directa y con frecuencia con los trabajadores sobre cualquier problema que impida o retrase el desarrollo del trabajo;

• Los cambios en la organización o en las condiciones de trabajo se difundan entre los trabajadores.

• Los trabajadores puedan expresar sus opiniones sobre la solución de los problemas o la mejora de las condiciones de su trabajo que permitan mejorar su desempeño.

- Respecto a la capacitación y adiestramiento que se proporciona a los trabajadores se deberá cumplir con:

• Analizar la relación capacitación-tareas encomendadas;

• Dar oportunidad a los trabajadores para señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades.

• Realizar una detección de necesidades de capacitación al menos cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación.

¿CÓMO SE DEBE REALIZAR LA IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL?

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

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

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

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

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

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

• *Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo:*

• El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño. El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social, y,

• *La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:*

• Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la

depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;

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

• Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones). Esta obligación aplica a los centros de trabajo que tienen entre 16 y 50 trabajadores, y también a los que tienen más de 50 trabajadores.

Para realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, existen dos posibilidades:

1) Utilizar la Guía de referencia II si se trata de centros de trabajo de menos de hasta 50 trabajadores o la Guía de referencia III, para el caso de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, o bien,

2) Cualquier método que contemple • Los mismos factores, y que esté validado de acuerdo con los parámetros establecidos por la Norma para tal efecto (numeral 7.5); • La forma como se deberá realizar la aplicación de los cuestionarios; • La manera de evaluar los cuestionarios, y • Los niveles de riesgo y la forma de determinarlos conforme a los resultados de los cuestionarios.

La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse como máximo cada dos años.

¿CÓMO SE DEBE REALIZAR LA EVALUACIÓN DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL?

La evaluación del entorno organizacional favorable deberá comprender los elementos siguientes:

• El sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa;

• La formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas;

• La definición precisa de responsabilidades para los trabajadores;

• La participación proactiva y comunicación entre el patrón, sus representantes y los trabajadores;

• La distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares, • La evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Esta obligación aplica sólo a los centros de trabajo que tienen más de 50 trabajadores. Para realizar la evaluación del entorno organizacional, existen dos posibilidades: 1) Utilizar la Guía de referencia III, o bien, 2) Cualquier método que contemple • Los mismos factores, y que esté validado de acuerdo con los parámetros establecidos por la Norma para tal efecto (numeral 7.5); • La forma como se deberá realizar la aplicación de los cuestionarios; • La manera de evaluar los cuestionarios, • Los niveles de riesgo y la forma de determinarlos conforme a los resultados de los cuestionarios. La evaluación del entorno organizacional debe realizarse como máximo cada dos años.

¿CUÁNDO APLICAN LAS MEDIDAS Y ACCIONES DE CONTROL?

Las acciones de control sólo se deben aplicar cuando el resultado de las evaluaciones determinan la necesidad de desarrollar acciones de control, de ser el caso, dichas acciones se deberán implementar a través de un Programa.

En el caso de las Guías de referencia II y III, las acciones de control se aplican cuando el resultado indica que se tiene un grado de riesgo medio, alto y muy alto. El Programa para la atención de los factores de riesgo psicosocial, y en su caso, para propiciar un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral deberá contener:

• Las áreas de trabajo y/o los trabajadores sujetos al programa;

• El tipo de acciones y las medidas de control que deberán adoptarse;

• Las fechas programadas para su realización;

• El control de los avances de la implementación del programa;

• La evaluación posterior a la aplicación de las medidas de control, en su caso,

• El responsable de su ejecución.

El tipo de acciones deberán realizarse, según aplique, en los niveles siguientes: • Primer nivel: Las acciones se centran en el plano organizacional e implican actuar sobre la política de prevención de riesgos psicosociales del centro de trabajo, la organización del trabajo, las acciones o medios para: disminuir los efectos de los factores de riesgo psicosocial, prevenir la violencia laboral y propiciar el entorno organizacional favorable.

• Segundo nivel: Las acciones se orientan al plano grupal e implica actuar en la interrelación de los trabajadores o grupos de ellos y la organización del trabajo; su actuación se centra en el tiempo de trabajo, el comportamiento y las interacciones personales, se basan en proporcionar información al trabajador, así como en la sensibilización, (contempla temas como: manejo de conflictos, trabajo en equipo, orientación a resultados, liderazgo, comunicación asertiva, administración del tiempo de trabajo, entre otros), y reforzar el apoyo social, y/o

• Tercer nivel: Las acciones se enfocan al plano individual; es decir, se desarrolla cuando se comprueba que existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud, se incluyen intervenciones de tipo clínico o terapéutico. Las intervenciones de tercer nivel que sean de tipo clínico o terapéutico deberán ser realizadas invariablemente por un médico, psicólogo o psiquiatra según corresponda.

Es de destacar que las medidas de control deben ser determinadas para cada tipo de factor cuyo resultado sea de un nivel de riesgo medio, alto o muy alto, conforme a las características de las actividades del centro de trabajo, en ese sentido, la Norma no obliga a una medida específica, en realidad obliga a que los centros de trabajo establezcan acciones de control para los hallazgos encontrados en las evaluaciones.

¿CÓMO SE IDENTIFICA A LOS TRABAJADORES QUE FUERON SUJETOS A ACONTECIMIENTOS TRAUMÁTICOS SEVEROS?

La obligación de identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos, durante o con motivo del trabajo, canalizarlos para su atención aplica para todos los centros de trabajo. Es conveniente reiterar que esta obligación comprende todos los acontecimientos traumáticos severos que ocurran con motivo o en ejercicio del trabajo y debe considerarse al trabajador que directamente padece el

acontecimiento, pero también aquellos que lo presenciaron. En este caso existen dos posibilidades: que el centro de trabajo cuente con información sobre los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos (como por ejemplo los resultados de la investigación de accidentes a que se refiere al NOM-019-STPS-2011) y centros de trabajo que no tengan información al respecto.

Por lo que: a) Para el caso de que el centro de trabajo cuente con información puede aplicar la Guía de referencia I, únicamente a los trabajadores previamente identificados; y, b) En el caso, de que el centro de trabajo no cuente con información o ésta no sea confiable, tendrá que aplicar la Guía de referencia I, a todos los trabajadores. Es conveniente señalar, que la Guía de referencia I, no permite identificar una enfermedad o trastorno, al aplicar esta Guía sólo se puede inferir la necesidad de que un trabajador sea canalizado para que reciba la atención médica correspondiente. En caso de que el trabajador necesite atención, la Norma permite que ésta se preste a través de la institución de seguridad social privada, médico del centro de trabajo o de la empresa.

¿CUÁNDO SE DEBEN PRACTICAR EXÁMENES MÉDICOS Y EVALUACIONES PSICOLÓGICAS A LOS TRABAJADORES?

La práctica de exámenes médicos y/o evaluaciones psicológicas, es una medida de aplicación general, es decir, la entrada en vigor de la Norma no es la circunstancia que obligue a que éstos se realicen, para ello se requieren que se cumplan al menos las condiciones siguientes:

a) Que se compruebe la exposición del trabajador a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, esto puede realizarse, a través de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial cuando se tiene un nivel de riesgo muy alto, o a través del mecanismo por medio del cual, el centro de trabajo recibe las quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y las denuncias de actos de violencia laboral;

b) Que existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a la salud del trabajador. La Norma prevé que los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas puedan efectuarse a través de la institución de seguridad social o privada, médico,

psiquiatra o psicólogo del centro de trabajo. En todos los casos el médico será el responsable de determinar la necesidad de practicar exámenes médicos a los trabajadores y/o de canalizarlos para que reciban atención psicológica.

¿CAPACITACIÓN O INFORMACIÓN?

La NOM-035-STPS-2018, en general no tiene como obligación del patrón que proporcione capacitación, en realidad la obligación genérica es difundir y proporcionar información a 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; • Las acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, en su caso (aplica para centros de trabajo de más de 15 trabajadores); • Los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral; • Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial para los centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores, y de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores (aplica para centros de trabajo de más de 15 trabajadores); y • Las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial. La capacitación que esta Norma comprende está dirigida específicamente hacia directivos, gerentes y supervisores, y debe ser sobre la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables.

¿QUÉ REGISTROS SE NECESITAN?

La Norma señala que los centros de trabajo deben contar con registros sobre: • Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y, además, tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, de las evaluaciones del entorno organizacional; • Las medidas de control adoptadas cuando el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional lo señale, y • Los nombres de los trabajadores a los que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas y que se comprobó

la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos. • El registro sobre de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, de las evaluaciones del entorno organizacional, los centros de trabajo siempre deberán contar con él, invariablemente. El Registro de las medidas de control y de los trabajadores del centro de trabajo a los que se les aplicaron evaluaciones clínicas dependerá del resultado de identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, de que los trabajadores manifiesten alguna alteración a su salud.

¿LOS TRABAJADORES TIENEN OBLIGACIONES?

La Norma establece obligaciones para los trabajadores, que son el complemento de las obligaciones patronales, estas obligaciones son:

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

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

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

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

• Informar por escrito al patrón directamente, a través de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo o de la comisión de seguridad e higiene; haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo.

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

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

¿CUÁNDO ENTRÓ EN VIGOR LA NOM-035-STPS-2018?

La NOM-035-STPS-2018, entra en vigor en dos etapas:

1ª. Etapa La política; las medidas de prevención; la identificación de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos, y la difusión de la información, entraron en vigor el 23 de octubre de 2019.

2ª. Etapa La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; la evaluación del entorno organizacional; las medidas y acciones de control; la práctica de exámenes médicos, y los registros entrarán en vigor el 23 de octubre de 2020.

*ASPECTOS IMPORTANTES***:**

La STPS no valida, certifica, aprueba o autoriza a ningún consultor para la aplicación de la NOM-035-STPS-2018. En ese sentido, no existe obligación para la participación o contratación de consultores, asesores o gestores, es decisión del patrón.

Se recomienda que el centro de trabajo realice las actividades con personal propio, capacitado, ya que éste conoce las condiciones existentes en del centro de trabajo. Las disposiciones de la norma aplican de acuerdo con la cantidad de trabajadores que laboran en cada centro de trabajo.

La norma considera la evaluación de las condiciones en la que se desarrollan las actividades (ambiente de trabajo y condiciones de la organización del trabajo), en ningún caso se evalúa el estrés en el trabajador o su perfil psicológico. Los centros de trabajo de hasta quince trabajadores están exentos de aplicar las evaluaciones. La norma no cuenta con instrumentos para identificar o evaluar enfermedades mentales, lo cual está fuera de su alcance.

4.5. La Suprema Corte de Justicia de la Nación

La Suprema Corte de Justicia de la Nación desde su función jurisdiccional ha abordado la problemática del hostigamiento y el acoso sexual, desde tres diferentes ángulos.

En primer lugar, ha emitido una serie de protocolos con el ánimo de orientar a los miembros de la judicatura en la resolución de los casos específicos. Los protocolos, aunque no tienen un carácter obligatorio, sirven sin duda de referente en esta época de constantes cambios legislativos, de nuevos criterios de los tribunales superiores, de la aplicación de los tratados internacionales y de los precedentes que va fijando sobre todo la Corte Interamericana de los Derechos Humanos. Hasta ahora la Corte ha emitido los protocolos para: 1) Casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género 2) Casos que involucren personas, comunidades y pueblos indígenas; para casos que involucren a niñas, niños y adolescentes, acompañado de fundamentos útiles para la aplicación del protocolo 3) Casos que afecten a personas migrantes y sujetas de protección internacional 4) Casos que involucren personas con discapacidad 5) Juzgar con perspectiva de género, haciendo realidad el derecho a la igualdad.

La existencia de los protocolos es una muestra de que las y los juzgadores requieren una orientación adicional, además de su criterio jurídico y de su formación jurídica básica.

En segundo lugar, ha establecido criterios a través de sus resoluciones respecto a la apreciación que debe de tener el juzgador sobre las conductas de hostigamiento y acoso sexual, como la establecida en marzo del 2017, y que cito a continuación:

“Hostigamiento Sexual. Constituye Una Forma De Violencia Contra La Mujer.”

*A la luz del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, reconocido en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer**,** el hostigamiento sexual constituye una forma de violencia contra la mujer, pues del artículo 259 bis del Código Penal Federal y de los criterios sostenidos por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se advierte que dicho hostigamiento conforma una conducta de tono sexual que, aun*

cuando puede no incluir algún contacto físico, atenta contra la libertad, dignidad e integridad física y psicológica de las mujeres al ser una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre éstas, al denigrarlas y concebirlas como objetos. Amparo directo en revisión 3186/2016. Marco César Zaldívar Hernández. 1 de marzo de 2017.

Y más trascendente es que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido criterios de valoración para los testimonios de las personas víctimas de hostigamiento sexual, que son:

Considerar que los delitos sexuales se producen en ausencia de otras personas más allá de la víctima y las personas o personas agresoras por lo que requieren pruebas de medios distintos de otras conductas. No se pueden esperar pruebas gráficas o documentales.

Reconocer que el testimonio de la víctima es una prueba fundamental

Tener en cuenta la naturaleza traumática de los actos de violencia sexual.

Tomar en consideración algunos elementos subjetivos de la víctima como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerable.[912]

4.6. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), refiere que el hostigamiento sexual es el *"ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva".*[913]

Precisa que, de acuerdo a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el hostigamiento sexual se agrava por medio de la discriminación, cuando hay motivos para creer que la negativa ocasionará problemas en el trabajo, la contratación, el ascenso o genera un medio de trabajo hostil.

[912] SÁNCHEZ LÁRRAGA, Fernando, et al, *op. cit.,* pp. 315 a 317.
[913] *Ibídem*, p. 317.

Cita que el acoso sexual es: “cualquier comportamiento —físico o verbal— de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo*”.*[914]

Y que como consecuencia se presenta una evidente violación de Derechos Humanos a las víctimas de hostigamiento o acoso sexual en las IES, identificando entre estos:[915]

1. *El derecho a la vida.* Porque un hostigamiento o acoso sexual que generen una crisis psicológica o un trastorno mental pueden conducir a un suicidio, y porque una afectación a la integridad física o psicológica pueden resultar en una alteración de la salud que ponga en riesgo la vida.
2. *El derecho a la integridad física y psicológica.* Porque ambas conductas pueden causar alteraciones a la naturaleza corpórea y mental.
3. *Derecho a la libertad sexual.* Porque la libertad implica la decisión del desarrollo o no de una actividad, sin presión o influencias para realizarla, como la sexual.
4. *Al libre desarrollo de la personalidad.* El concepto de la vida privada engloba aspectos como la identidad física y social que incluyen la autonomía y desarrollo personal, así como el derecho a establecer y desarrollar relaciones con otros. Cuando una persona es hostigada o acosada sexualmente se limita o se impide.
5. *Al acceso a una vida libre de violencia.* Porque existen factores de discriminación hacia ciertos grupos de mujeres interseccionados con el sexo, tales como: la raza, el origen étnico, el origen nacional, la capacidad, la clase socioeconómica, la orientación sexual, la identidad de género, la religión, la cultura, la tradición y otras realidades que llegan a intensificar la violencia.
6. *La prohibición de la discriminación.* Porque el hostigamiento y el acoso sexual constituyen una forma de discriminación.
7. *El trato digno.* Porque ambas conductas desconocen a la víctima como persona con derechos humanos y por lo tanto la cosifican y la maltratan.

---

[914] *Ídem*

[915] COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS: “*Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.”* 1ª. ed., septiembre de 2017, pp. 24 a 27. Consultado: 8 de febrero de 2022, de: http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf

8. *El derecho a la educación.* Porque las personas hostigadoras o acosadoras pueden afectar el desempeño escolar, (capacitación) impidiendo a la víctima adquirir los conocimientos y aprendizajes que permitirán su desarrollo, y mejora de la calidad de vida,
9. *El derecho al trabajo.* Porque ambas conductas ponen en riesgo la conservación y estabilidad del trabajo si la víctima rechaza las propuestas o pretensiones del hostigador o acosador.
10. *Derecho al medio ambiente laboral sano.* Porque la propia asistencia o el prestar los servicios laborales en un ambiente o condiciones viciadas por los factores psicológicos que ocasionan, entre otras afectaciones estrés u otros trastornos psicológicos o mentales, constituye un medio ambiente insalubre que termina afectando el derecho a la salud.
11. *Derecho a las condiciones justas de trabajo.* El desempeño escolar y el desarrollo de un trabajo en un ambiente o condiciones no sanas afectan el derecho a la salud, el derecho a la educación y el derecho al trabajo.
12. *La igualdad ante la ley.* Cuando el hostigamiento o el acoso sexual está dirigido a ciertos grupos de personas como mujeres, comunidad LGBTI+ u otros, son discriminados y por lo tanto colocados en una desigualdad anti-jurídica.
13. *Derecho a un nivel de vida adecuado.* Con ambas conductas se pone en riesgo el desempeño y permanencia del centro de trabajo y con esto la realización profesional o la estabilidad laboral para obtener otros satisfactores.
14. *La libertad de tránsito.* La cual se ve restringida de diversas formas, por ejemplo: al tener que evitar lugares en donde saben son molestadas por silbidos, miradas lascivas, frases obscenas, entre otros, en especial donde hay grupos de varones; al evitar salir de noche o tener que buscar un acompañante varón para salir de su casa o a su centro de trabajo.
15. *Derecho al acceso a la Justicia.* La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha establecido que un acceso adecuado a la justicia no se circunscribe sólo a la existencia formal de recursos judiciales, sino también a que éstos sean idóneos para investigar, sancionar y reparar las violaciones denunciadas. Como se analizará más adelante, una respuesta judicial efectiva frente a actos de violencia contra las mujeres comprende la obligación de hacer

accesibles recursos judiciales sencillos, rápidos, idóneos e imparciales de manera no discriminatoria, para investigar, sancionar y reparar estos actos, y prevenir de esta manera la impunidad.

4.7. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Si bien el tema de la OIT se abordó en el capítulo segundo, subtítulo 2.3, de esta investigación de tesis, viene a colación en razón de las convenciones, recomendaciones, políticas, programas, criterios, etc., que como organismo especializado de la ONU tiene como uno de sus fines principales desarrollar y supervisar la implementación y cumplimiento de las normas de trabajo que emite.

Habida cuenta que la Organización Internacional del Trabajo, desde su creación en 1919, ha tenido como base el respeto de los derechos humanos, idea, que de muy diferentes maneras ha venido acompañando a la OIT a lo largo de su historia, con la finalidad de contribuir por medio del cumplimiento de sus diferentes funciones, a una sólida y creciente dignificación del trabajo en el mundo.[916]

Y fue de esta forma como en el año 2000 definió el acoso laboral como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.[917]

Más la Organización Internacional de Trabajo no contaba hasta la Convención 190 del 21 de junio del 2019 con ninguna norma específica para la protección frente al acoso sexual y laboral, y la violencia en el trabajo. Sin embargo, las disposiciones del Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) y la Recomendación núm. 111, aprobado en el año de 1958, que lo acompaña, constituyó un importante instrumento para combatir el acoso laboral en el trabajo. Varios años después, en 1999, la OIT adoptó el Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo infantil.

Tres Convenciones que por su impacto en los factores de riesgo psicosocial se abordan enseguida por orden cronológico.

[916] REYNOSO CASTILLO, Carlos, *op. cit.,* p. 63.
[917] SÁNCHEZ LÁRRAGA, Fernando, *op. cit.,* p. 305.

4.7.1. El Convenio núm. 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación)

El Convenio núm. 111 adoptado por la OIT el 25 de junio de 1958, y ratificado por México el 11 de septiembre de 1961, busca propiciar condiciones para contribuir a la consecución de la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación y define la discriminación como *"cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación";* o cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. (C 111, art. 1). Y establece que los países que han ratificado este convenio deben formular y llevar a cabo políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación (C 111, art. 2).[918]

En la Convención se enumeran siete motivos de discriminación: raza, color, ascendencia nacional, sexo, motivos religiosos, origen social y opinión política, que se anotan a continuación:[919]

- En el contexto del Convenio, la discriminación por motivos de motivos de raza y de color suele considerarse en forma conjunta, dado que el color es una característica étnica que diferencia a los seres humanos.

- La ascendencia nacional comprende las distinciones en función del lugar de nacimiento, la ascendencia o el origen extranjero de la persona.

- La discriminación por motivos de sexo incluye distinciones basadas en características biológicas, así como diferencias de trato en razón de funciones y responsabilidades que la sociedad atribuye a determinado sexo (género). Por ejemplo,

[918] *Ibídem*, p. 306.

[919] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *¿Qué es el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)?* Entrevista a Maria Laura Fino de la OIT para los Países Andinos. 11 de enero de 2022. Colombia. Consultado: 22 de junio de 2024, de: https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-convenio-111-sobre-la-discriminacion-empleo-y-ocupacion#:~:text=MF%3A%20Hay%20que%20partir%20de,en%20el%20mercado%20de%20trabajo.

las medidas destinadas a respaldar a quien trabaja y al mismo tiempo tiene responsabilidades familiares son esenciales para promover la igualdad de género.

- La discriminación por motivos religiosos a menudo es consecuencia de una ausencia de libertad religiosa o de la intolerancia hacia las personas que profesan determinada fe, una fe distinta o quienes no profesan religión alguna.

- La discriminación por motivos de origen social se refiere a aquellas situaciones en las que la pertenencia de una persona a una clase, categoría socio profesional o casta condiciona su futuro profesional, ya sea porque tiene vetado el acceso a ciertos empleos o actividades, o porque sólo se le ofrecen determinados empleos.

- Con respecto a la discriminación basada en la opinión política, se considera discriminatoria, por ejemplo, la obligación general de conformarse a una ideología establecida o de firmar un juramento de fidelidad política.

Al momento de la adopción del Convenio se previó también que surgirían o se reconocerían nuevas formas de discriminación, como ha sido sin duda el caso. Los países están tomando medidas para luchar contra la discriminación basada en motivos adicionales tales como la edad, el estado de salud, la discapacidad, el VIH y el sida, la nacionalidad, la orientación sexual y la identidad de género.[920]

Muchos han sido los esfuerzos por parte de diversas organizaciones internacionales, encaminados a desterrar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación. En tal sentido, la OIT ha expedido los convenios 100, 111 y 156, de los cuales México ha ratificado dos de ellos: el 100 entró en vigor con fecha 23 de mayo de 1953 y el 111, el 15 de junio de 1960. No obstante, y a pesar de haber incluido su contenido esencial en los textos legales correspondientes, su eficacia ha sido efímera. Sin embargo, el espíritu de los convenios antes mencionados prevalece en la legislación del trabajo vigente en nuestro país.[921]

---

[920] *Ídem*

[921] LASTRA LASTRA, José Manuel: *"El Convenio Número 111 de la OIT y la discriminación en el empleo".* Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México, 1997, pp. 397 y 398 (3 y 4). Consultado: 28 de junio de 2024, de: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/148/23.pdf

4.7.2. El Convenio núm. 182 Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil

El Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Recomendación R190 sobre la Acción Inmediata para su Erradicación fueron adoptados por unanimidad por los Estados Miembros de la OIT el 17 de junio de 1999 y puestos en vigencia el 19 de noviembre de 2000, y en el que se condenan a la esclavitud, la prostitución y pornografía infantil, el tráfico de drogas, y de personas, entre otras conductas lesivas contra la integridad y dignidad de los menores.[922]

El Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (1999) (ratificado por 173 países) define como las peores formas de trabajo infantil todas las formas de esclavitud, trata de niños, reclutamiento forzoso en conflictos armados, uso de niños en actividades ilícitas, explotación sexual y trabajos peligrosos.923

El Convenio 182 destaca las cinco peores formas de trabajo que deben erradicarse a fin de intensificar la lucha contra esta problemática. Éstas son las siguientes:[924]

1. Esclavitud o prácticas similares, tales como la venta o trata de niños, la servidumbre por deudas o la condición de siervo;

2. Trabajo obligatorio o forzoso, incluido el reclutamiento de niños para utilizarlos en conflictos armados;

3. La contratación, utilización u oferta de niños para la prostitución, materiales pornográficos o shows de la misma índole;

4. La contratación, utilización u oferta para actividades ilícitas, en especial la producción o tráfico de drogas, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes;

4. Trabajos que, por su naturaleza o condiciones en que se realizan, puedan poner en riesgo la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

---

[922] HERNÁNDEZ LOREDO, Juan José: *"La explotación laboral infantil en el sector agrícola. Análisis y retos".* Tesis para obtener el grado de Maestro en Derecho. Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Biblioteca personal. 31 de agosto de 2023, p. 76.
[923] *Ibídem*, p. 45.
[924] HUMANIUM: *"El Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999".* Consultado: 29 de junio de 2024, de: https://www.humanium.org/es/convenio-182-peores-formas-trabajo-infantil-1999/

Relaciones de trabajo todas ilícitas donde permea el hostigamiento sexual, la violencia laboral, el mobbing, la precarización, y desde luego la violación sistemática de los Derechos del Niño.

La Conferencia General de la OIT, después de haber adoptado el Convenio 182, estableció con fecha 17 de junio de 1999 la recomendación 190, la cual señala como objetivos fundamentales de los programas de acción implementados por las diferentes naciones, identificar y denunciar las peores formas de trabajo infantil; impedir la ocupación de niños en ellas, protegerlos contra las represalias, y garantizar su rehabilitación e inserción social con medidas que permitan atender a sus necesidades educativas, físicas y psicológicas; prestar especial atención a los niños más pequeños, a las niñas, al problema del trabajo oculto, en el que las niñas están particularmente expuestas a riesgos y a otros grupos de niños que sean particularmente vulnerables o tengan necesidades específicas; identificar las comunidades en que haya niños particularmente expuestos a riesgos, y entrar en contacto directo y trabajar con ellas, y finalmente, informar, sensibilizar y movilizar a la opinión pública y a los grupos interesados, incluidos los niños y sus familiares.[925]

La recomendación 190 también dirige su atención a determinar y localizar dónde se practican los tipos de trabajo que el Convenio 182 considera como especialmente peligrosos en su artículo 3o., de esta forma, aclara que se refiere a los trabajos en los que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico y sexual; los que se realicen bajo tierra, agua, alturas peligrosas o espacios cerrados; los que se efectúan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosas o que conlleven la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas; los desarrollados en un medio insalubre en el que los niños estén expuestos a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien, a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud, y los que implican condiciones especialmente difíciles como los horarios prolongados

[925] LASTRA LASTRA, José Manuel: *"Erradicación del Trabajo Infantil: Una tarea pendiente (Convenio 182 OIT)".* Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México, 1997, pp. 168 y 169 (4 y 5). https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4242/11.pdf

o nocturnos, o los que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.[926]

Los esfuerzos para erradicar el trabajo infantil en cualquiera de sus manifestaciones hasta ahora tienen un avance importante, pero no satisfactorio. Todavía es prioritario combatir el trabajo infantil en el sector informal, en donde se desempeña sin control alguno, y hasta en las actividades más peligrosas e insalubres que contiene el Convenio 182 de la OIT, sin omitir que la educación es el mejor instrumento para lograr la erradicación del trabajo de menores, en vías de favorecer el desarrollo integral de los niños y las niñas, conforme al principio del interés superior del menor.

4.7.3. El Convenio 190 Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo

El Convenio 190 Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo fue aprobado el 21 de junio de 2019, por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, y ratificado por México el 6 de julio de 2022.

El 15 de marzo de 2022 el Senado de la República aprobó la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). De esta manera, México se convirtió en esa fecha en el doceavo país que ratificó esta norma internacional aprobada en 2019.[927] El Convenio 190 entró en vigor un año después de que el documento ratificado fue depositado ante la OIT lo cual inició su vigencia el 6 de julio de 2023.

Así México asumió compromisos para combatir y prevenir la violencia y el acoso laboral y sexual; desarrollar herramientas, orientación y sensibilización sobre el tema, y establecer sanciones y garantizar medios efectivos de inspección.[928]

---

[926] *Ibídem*, p. 169 (5).

[927] INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES): "*Ratifica México, Convenio 190 de la OIT*. Gobierno de México. 4 de abril de 2022. Consultado: 10 de junio de 2022, de: https://www.gob.mx/inmujeres/es/articulos/ratifica-mexico-convenio-190-de-la-oit

[928] EL ECONOMISTA: *"6 claves del Convenio 190 contra el acoso y la violencia laboral ratificado por México".* 16 de marzo de 2022. Consultado: 10 de junio de 2022, de: https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/6-claves-del-Convenio-190-contra-el-acoso-y-la-violencia-laboral-ratificado-por-Mexico-20220315-0095.html

También se comprometió a prohibir legalmente la violencia y el acoso laboral, adoptar una estrategia para prevenir y combatir estos casos, y garantizar mecanismos de denuncia y reparación del daño, entre otros puntos.

A través de este instrumento, la OIT reconoce que la violencia y el acoso en los espacios de trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.[929]

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el 36% de las mujeres trabajadoras que han sido objeto de burlas, apodos hirientes, rumores y/o mentiras, así como de exclusiones por sus gustos, físico o ropa, señalan a sus compañeros de trabajo como los agresores.[930]

"La violencia en el trabajo es un fenómeno que apenas en los últimos años ha empezado a colocarse en la opinión pública mexicana. Las prácticas de acoso y violencia se encontraban, de cierta manera, normalizadas culturalmente", sostienen los senadores en el dictamen.[931]

Con la firma del Convenio 190 México se armoniza con la urgente dignificación de los mundos del trabajo especialmente de las mujeres**,** ya que el respeto a la dignidad personal es inherente a la persona humana y por extensión, el respeto a las personas trabajadoras, un principio constitucional y fundamental.

El Convenio 190 de la OIT y la recomendación 206 que lo complementa, obligan a los países a abordar la violencia y el acoso laboral en políticas de seguridad y salud en el trabajo, igualdad y de no discriminación, y proporcionar orientación y herramientas a los trabajadores y empleadores sobre esta materia.

Estos son los 6 puntos clave para entender los compromisos asumidos por nuestro país al ratificar el convenio:[932]

1. Definiciones y conceptos claros

[929] *Ídem*
[930] *Ídem*
[931] *Ídem*
[932] *Ídem*

El Convenio 190 define la violencia y el acoso en los ambientes de trabajo como un “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

2. Aplica para todos los trabajos

El instrumento protege a toda la fuerza laboral, sin importar su situación contractual y se aplica tanto en el sector privado como público y no distingue entre trabajadores formales e informales, incluye también a pasantes, becarios, personas en búsqueda de empleo, postulantes a una vacante y empleadores.

3. Su aplicación comprende todos los espacios de la relación de trabajo.

El Convenio 190 aplica a todas las modalidades de trabajo y reconoce que las actividades laborales no siempre se realizan en un espacio determinado.

En ese sentido la violencia, el HAS o la discriminación, pueden presentarse:

- En el lugar de trabajo, donde se desarrollan normalmente las actividades.

- En los viajes, o en los espacios de actividades de formación vinculadas al trabajo, incluyendo tecnologías de la información.

- En alojamientos proporcionados por el empleador.

- En el desplazamiento del domicilio al trabajo.

4. Legislación adecuada y adaptada.

México debe armonizar su legislación al instrumento internacional para garantizar que todas las personas trabajadoras tengan derecho a un mundo del trabajo libre de violencia, acoso y discriminación.

5. Identifica ocupaciones más expuestas.

La armonización de la legislación con el Convenio 190 incluye establecer la obligación de los patrones de evaluar la violencia laboral en sus centros de trabajo y elaborar

un reporte cada 12 meses con las quejas recibidas, información que se compartirá con el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Además, la STPS tendrá que identificar, en consulta con empresarios y sindicatos, los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo en las que las personas están más expuestas a la violencia y el acoso, y adoptar medidas específicas para protegerlas de manera eficaz.

6. Obliga a crear mecanismos de denuncia y reparación

En materia de reparación, nuestro país asumió el compromiso de garantizar que las víctimas cuenten con acceso a recursos y mecanismos de solución adecuados y canales de quejas. Además de asegurar la protección de la privacidad de las personas implicadas y que toda persona trabajadora tenga derecho a alejarse de una situación de acoso y violencia sin sufrir represalias.

Dada la trascendencia del Convenio 190 de la OIT, en primer lugar, expondré tanto los considerandos como el articulado relacionado con las conductas de acoso y violencia laboral, mobbing, además de acoso y hostigamiento sexual. Y enseguida proseguiré con el análisis de la Convención, recogiendo las aportaciones de varios expertos.

En su proemio la Convención establece:

Reconociendo que:

- el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;

- la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;

- la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;

- la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;

- la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;

- la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;

- la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

- la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad, así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;

Adopta el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, 2019:

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de

manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. La violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

Artículo 2

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Artículo 3

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;

b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;

c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;

d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;

e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;

f) prever sanciones;

g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y

h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las

trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Artículo 7

…, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible: …

d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

Artículo 11

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;

b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones

respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y

c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

Artículo 12

Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

A la fecha son 44 los países que han ratificado la Convención 190. España lo hizo el 25 de mayo de 2022.[933]

Una vez expuesto el contenido normativo más destacado de la Convención 190 en cuanto a las conductas generadoras de riesgos psicosociales, me enfocaré ahora a un breve análisis de la misma, identificando sus principios, abordando algunas de sus aportaciones más novedosas, y compartiendo algunas ideas finales sobre este documento.

Para ello, y habida cuenta de que todavía no se cuenta con suficientes estudios y/o publicaciones del Convenio 190 de la OIT, estaré tomando como fuente referencial la obra colectiva *"Violencia y Acoso en el Trabajo: Significado y Alcance del Convenio N°.190 OIT, en el Marco del Trabajo Decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)",* dirigida por dos distinguidos juristas españoles, el laboralista Dr. Manuel Correa Carrasco, y la experta en derecho del trabajo Dra. María Gema Quintero Lima.

- En cuanto a los principios:

[933] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Ratificación del C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). 2024. Consultado: 30 de junio de 2024, de, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810

La académica laboralista de la Universidad de Granada, España, Dra. Sofía Olarte Encabo, en su colaboración identifica cuáles son los principios fundamentales del Convenio 190 y la Recomendación núm. 206- sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.; y ello, partiendo de que la aportación fundamental de este tratado internacional es el reconocimiento del derecho de toda persona a un "mundo del trabajo" libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.[934]

Afirma que este Convenio se sustenta en una serie de principios fundamentales, sobre los que es preciso hacer una aclaración preliminar.

Desde su perspectiva expone que junto con los denominados expresa y formalmente *"principios fundamentales",* se pueden identificar, previamente una serie de principios fundamentales implícitos que son los que inspiran los preceptos del Convenio 190 y que se extraen a partir del articulado de ambos textos normativos –Convenio y Recomendación– y de su Preámbulo y que la autora denomina *principios fundamentales implícitos.* Y hace esta distinción porque lo que en dichas normas aparece configurado como "principios fundamentales", desde su perspectiva, no son sino *"obligaciones fundamentales"* de los Estados.

Los principios fundamentales "implícitos" –o deducidos de la integridad del texto– en que se sustenta el Convenio núm. 190, conforme a la autora son:

1. Principio de universalidad o inclusivo:

El "principio de universalidad o inclusivo" es un derecho que se reconoce en el mundo del trabajo sin ningún tipo de distinción. Es decir, como establece el artículo 2 del Convenio, el mismo se aplica tanto a los trabajadores en sentido estricto como a otras personas en el mundo del trabajo. Es decir, más allá de los trabajadores asalariados definidos conforme a la legislación y práctica nacionales, también se aplica a las personas que trabajan, "cualquiera que sea su situación contractual", las personas en

[934] OLARTE ENCABO, Sofía: *"Los principios fundamentales del Convenio 190 OIT: un análisis desde la perspectiva de género. La novedosa inclusión del trabajo de servicio doméstico".* Capitulo III. Obra Colectiva: *"Violencia y Acoso en el Trabajo: Significado y Alcance del Convenio N°.190 OIT, en el Marco del Trabajo Decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)",* Directores: Manuel Correa Carrasco, y María Gema Quintero Lima. 1ª. ed., Ed. Dykinson. España, 2021, pp. 74 a 79. Consultado: 17 de noviembre de 2023, de: http://hdl.handle.net/10016/32437

formación (incluidos “los pasantes y aprendices”), los trabajadores despedidos (es decir, incluso una vez extinguido en vínculo contractual), los voluntarios, las personas en situación de búsqueda de empleo y los postulantes a un empleo y las personas que ejercen autoridad, las funciones o responsabilidades de un empleador. Pero no queda aquí el límite del ámbito subjetivo del derecho, ya que el apartado 2 de dicho artículo 2, por si alguna duda pudiera plantearse, especifica que el Convenio se aplica, y sin ningún tipo de cláusulas de flexibilidad, a todos los sectores de actividad, sean públicos o privados, la economía informal y tanto en las zonas urbanas como en las rurales. Obviamente el trabajo autónomo y parasubordinado queda incluido también en el ámbito de aplicación del Convenio, aunque no se haga una mención expresa o específica, ya que se aplica a cualquier forma de trabajo, sea cual sea la naturaleza o modalidad de la relación contractual por la que se presta un servicio o se trabaja.

Es importante destacar que, en este aspecto, el Convenio 190 adopta un enfoque absolutamente inclusivo, sin excepciones de ningún tipo, como, al menos hasta ahora, suele ser la regla general en la mayor parte de los convenios, huyendo igualmente de la opción tradicional por regulaciones sectoriales.

2. Principio de derecho humanitario:

En segundo lugar, señala la Dra. Olarte, se puede hablar del “principio de derecho humanitario”, es decir, un enfoque antes de derechos humanos que de derechos laborales (prevención de riesgos laborales), fundamentalmente referido al derecho a la dignidad de todo ser humano y a la igualdad de oportunidades (especialmente de las mujeres, tanto en el acceso al trabajo como a su permanencia en el mismo), aunque también el derecho a integridad física (y a la salud), psíquica, sexual y moral de toda persona. Derechos que quedan tutelados a través del específico derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

3. Principio de tolerancia cero:

Refiere la Dra. Olarte que en tercer lugar, se instaura un “principio de tolerancia cero” que afecta a todos los actores del mundo del trabajo, es decir, no sólo a los empleadores en sentido estricto, quiénes deberán abstenerse de estas conductas prevenirlos y combatirlos. Por tanto, se descarta toda visión “fisiológica” justificadora

de la conflictividad social y personal propia del mundo del trabajo, adoptando una concepción patológica sin ambages, de las interacciones entre la violencia y el mundo del trabajo.

4. Principio de sostenibilidad y eficiencia económica:

En cuarto lugar, apuntala la laboralista, se instaura un "principio de sostenibilidad y eficiencia económica" de ambientes de trabajo libres de violencia y acoso, en cuanto se considera que estos fenómenos son incompatibles y perjudican la calidad de los servicios públicos y privados y la productividad (organización del trabajo, reputación o relaciones en el lugar de trabajo)

5. Principio de predominancia de género:

En quinto lugar, instaura un principio de predominancia de género, que ha de ser tenido en cuenta necesariamente para acabar con la violencia y acoso en el mundo del trabajo. Ello supone, con acierto, la consideración de que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y niñas, siendo preciso un enfoque integrado que tenga en cuenta las causas y factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género y las formas múltiples e interseccionales de discriminación y abuso de las relaciones de poder por razón de género.

6. Principio de conectividad entre violencia laboral y violencia doméstica:

En sexto lugar, la Dra. Olarte nos aporta el principio de conectividad entre violencia laboral y violencia doméstica. En el reconoce que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad y la seguridad y salud, lo que lleva a afirmar la necesaria contribución de organizaciones de empleadores, de trabajadores e instituciones del mercado de trabajo, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica. Junto a ello, destaca en el Convenio la inclusión en el ámbito familiar de la violencia sufrida por los empleados domésticos, debido a la existencia de cada vez más países donde se incluye en el concepto de familia tanto a quienes tienen vínculos de parentesco por consanguinidad o afinidad o relación análoga de pareja, como a otras personas que conviven en el hogar.

Junto a estos principios que hemos denominado implícitos, el Convenio dedica la Parte III –artículos 3 al 6– a los *"principios fundamentales"* que ha de respetar todo Miembro que ratifique el Convenio, y que la autora en cita afirma que realmente constituyen las obligaciones fundamentales de los miembros más que los principios, y son los siguientes:

Principios (obligaciones) Fundamentales:

1. Respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso (art. 4.2).

2. Adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo –teniendo en cuenta la implicación de terceros cuando proceda– (art. 4.2). Enfoque que consistirá en prohibir la violencia y el acoso, velar por que las políticas pertinentes los aborden, adoptar una estrategia integral para prevenirlos y combatirlos, establecer mecanismos de control de aplicación y de seguimiento (o fortalecer los existentes), velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo, prever sanciones, desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación y de sensibilización en forma accesible, garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos en casos de violencia y acoso -incluyendo la actuación a través de la inspección de trabajo o de otros organismos competentes-En este enfoque inclusivo, integrado y de género se reconocerán las funciones y atribuciones de gobiernos, empleadores y trabajadores –y sus respectivas organizaciones– teniendo en cuenta la naturaleza y alcance de sus respectivas responsabilidades.

3. Todo Estado Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo (libertad de asociación, reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación), así como fomentar el trabajo decente y seguro (art. 5).

4. Todo Estado Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o varios grupos vulnerables o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Desde el punto de vista de la Dra. Olarte, a su parecer si bien estos postulados se denominan principios fundamentales del Convenio, los mismos no están formulados como tales sino como obligaciones fundamentales de los Estados Miembros que ratifiquen el Convenio. No obstante, continua, a través de dichas obligaciones, o a partir de ellas, se vislumbran en buena medida los que, a partir del texto en su integridad, se han identificado previamente como principios fundamentales.

En cuanto a los *principios fundamentales explícitos* o así expresamente denominados y contenidos en la Recomendación sobre la violencia y el acoso y que deben considerarse conjuntamente con las previsiones del Convenio, vemos que algunos de ellos coinciden con los del Convenio y otros se añaden ex novo.

Concretamente la Recomendación establece como *Principios Fundamentales Explícitos:*

1. Enfoque inclusivo, integrado y de género:

Se recomienda adoptar y aplicar este enfoque establecido en el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y la salud en el trabajo, la igualdad y no discriminación y en el derecho penal, según proceda. Enfoque que según el Convenio implicará la prohibición legal de la violencia y el acoso, que las políticas aborden la violencia y el acoso, la adopción de una estrategia integral para prevenirlas y combatirlas, establecimiento de mecanismos de control, vías de recurso a las víctimas, reparación y medidas de apoyo, previsión de sanciones, herramientas y actividades de formación, educación y sensibilización, medios de inspección e investigación efectivos. Por tanto, la aportación de la recomendación se limita a especificar las legislaciones que han de incorporar este enfoque inclusivo, integrado y de género en el tratamiento de la violencia en el mundo del trabajo.

2. *Garantía plena de la libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva de conformidad con los Convenios núm. 87 y 98, en todos los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso.*

Derechos plenamente consagrados en todos los ámbitos, pero que en la Recomendación se destacan para dar una mayor relevancia a su protagonismo en la lucha contra toda forma de violencia en el trabajo y que, de forma indirecta, supone una llamada de atención sobre aquellas regiones o sectores donde estos derechos presentan déficits (como es el caso de las empleadas de hogar).

3. Promoción de la negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso y, en la medida de lo posible, mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

Esta llamada a dar un mayor protagonismo a la negociación colectiva en la erradicación de la violencia en el trabajo, incluye expresamente a la violencia doméstica, sin embargo, es claro que esta referencia no se refiere a las empleadas domésticas sino a las recidivas, -reincidencias-, de la violencia familiar en el ámbito del trabajo.

4. Apoyo a la negociación mediante la recopilación y divulgación de información sobre tendencias y buenas prácticas, tanto respecto al proceso de la negociación como al contenido de los convenios colectivos.

Recomendación que insiste en el papel tan relevante de la negociación colectiva y la necesidad de que se produzca una propagación de las buenas prácticas, tanto de negociación como de contenido.

5. La toma en consideración por las legislaciones y políticas nacionales del Convenio núm. 100 sobre igualdad y no discriminación y la Recomendación núm. 90 sobre igualdad de remuneración, el Convenio núm. 111 y la Recomendación núm. 11 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación.

Este último principio, vuelve a incidir en la perspectiva de género, obligando a poner en conexión, en una adecuada interpretación sistemática, estas disposiciones y el Convenio 190.[935]

Con un carácter similar a postulados, el académico y laboralista de la Universidad de León (España), Dr. Francisco Xabiere Gómez García, aborda de manera analítica la Recomendación 206, aprobada conjuntamente con el Convenio 190, en su colaboración *"Impacto del Convenio 190 OIT en la estrategia Española contra la Violencia de Género", en* la obra colectiva *"Violencia y Acoso en el Trabajo: Significado y Alcance del Convenio N°.190 OIT, en el Marco del Trabajo Decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)".*[936]

Parece evidente, afirma el autor, que las proposiciones más ambiciosas en relación a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo han sido recogidas por la recomendación que complementa al Convenio, donde las obligaciones se convierten en sugerencias y los verbos en presente o futuro se transforman en condicionales.

Así, puntualiza, se exhorta a los Miembros a fomentar la negociación colectiva "a todos los niveles" para prevenir toda violencia y acoso, además de como medio adecuado para, en la medida de lo posible, mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo (punto 4.a).

También se alude a la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, incluyendo los riesgos psicosociales, categoría a la cual se asocia la violencia como riesgo emergente más importante, por todos los derechos y bienes jurídicos afectados por sus conductas —entre ellas las que configuran las figuras del acoso sexual y el acoso por razón de sexo—, bien sea la salud, física o psíquica de la persona trabajadora, bien derechos fundamentales como la integridad física (art. 15 CE) o el derecho a no ser discriminada por razón de sexo (art. 14 CE).

---

[935] *Ídem*

[936] GÓMEZ GARCÍA, Francisco Xaviere: *"Impacto del Convenio 190 OIT en la estrategia Española contra la Violencia de Género",* Capitulo X. Obra Colectiva: *"Violencia y Acoso en el Trabajo: Significado y Alcance del Convenio N°.190 OIT, en el Marco del Trabajo Decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)",* Directores: Manuel Correa Carrasco, y María Gema Quintero Lima. 1ª. ed., Ed. Dykinson. España, 2021, pp. 268 a 270. Consultado: 18 de noviembre de 2023, de: http://hdl.handle.net/10016/32437

De hecho, afirma Gómez García, todo el punto número 8 parece implícitamente orientado a la protección de la violencia de género contra la mujer, pues se cita la intervención de clientes, proveedores o público, además de aquellos peligros y riesgos que derivan “de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales”.

Y señala que el punto 9 llega allá donde el artículo 8 del Convenio no osó penetrar, enumerando varias de las ocupaciones y modalidades de trabajo más expuestas a la violencia y el acoso, tales como “el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio”, sin que pueda resultar sorprendente que gran parte de ellos sean desempeñados mayoritariamente por mujeres. De forma similar con las referencias a la economía informal o a las personas migrantes, “y particularmente a las trabajadoras migrantes” (punto 10).

Otra aportación interesante del Convenio 190, y que a muchos sorprende es observar a la OIT que si bien tradicionalmente ha excluido de muchos de sus instrumentos normativos al empleo doméstico, haya optado por incluirlo de forma expresa en el ámbito de aplicación del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso.[937]

Una disposición que para el autor en cita resulta increíble que no aparezca dentro del propio artículo 6 del Convenio, es la que alerta a los Estados para que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no resulten en la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres, o de otras personas pertenecientes a grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad, en determinados empleos, sectores u ocupaciones. Además, en particular respecto a la violencia sufrida por estos grupos, pero generalmente de cualquier forma de violencia y acoso, se solicita a los Miembros que recopilen datos y publiquen estadísticas desglosadas por sexo.

En cuanto a los puntos 16 y 17 de la Recomendación, para Gómez García vienen a desarrollar lo dispuesto por el artículo 10.e) del Convenio sobre mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en situaciones de violencia y acoso

[937] OLARTE ENCABO, Sofía, *op. cit.,* p. 72.

por razón de género, para lo que propone medidas tales como la inversión de la carga de la prueba en procedimientos distintos de los penales; el apoyo a las víctimas para su reincorporación al mercado de trabajo; los servicios accesibles de asesoramiento e información; o la existencia en las unidades de policía o en los tribunales de personal especializado acerca de estos asuntos, en una formación específica que el punto 20 extiende al conjunto de inspectores de trabajo y agentes de otras autoridades competentes.

Respecto de la actividad formadora y de sensibilización, para el autor se espera de los Estados que elaboren, financien o difundan, entre otros, programas que aborden los factores de riesgo como el abuso de las relaciones de poder y las normas de género; campañas en diferentes idiomas que denuncien las actitudes discriminatorias, en particular la violencia y el acoso por razón de género; planes de estudios y materiales didácticos con perspectiva de género; o material sobre la violencia de género contra las mujeres, el cual explique sus causas subyacentes y factores de riesgo, destinado a profesionales de la comunicación y periodistas.

Un punto importante es la referencia a los autores de los actos de violencia y acoso, para quienes, además de esperar que rindan cuentas, se confía cuenten con servicios de asesoramiento y otras medidas útiles para evitar su reincidencia y, así, facilitar su reincorporación al trabajo.

Por último, en desarrollo del art. 10. f) del Convenio, para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, se propone incluir un catálogo de posibilidades a disposición de las víctimas, como modalidades de trabajo flexibles, licencias y permisos, protección temporal frente al despido por razón de esta violencia, además de medidas de sensibilización sobre sus efectos o la inclusión de la misma en la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo.[938]

Además de los principios expuestos, otro aspecto destacable del Convenio 190 de la OIT, lo son algunas propuestas innovadoras derivadas de la progresividad de los

[938] *Ídem*

derechos humanos laborables. En este sentido se reconocen las siguientes aportaciones:

Destaca el jurista y laboralista de la Universidad Carlos III de Madrid, España, Dr. Manuel Correa Carrasco que uno de los principales logros que se han destacado del Convenio 190 OIT ha sido, sin duda, la incorporación de una definición del fenómeno del acoso y violencia en el trabajo. A tenor de lo establecido en su art. 1.1.a), por violencia y acoso en el trabajo hay que entender aquel *"conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género*".[939] Y expone que se trata, por tanto, de un concepto unitario y omnicomprensivo, que pretende abarcar las distintas manifestaciones de acoso en el trabajo, sea moral, sexual o por razón de género (condición que, en buena lógica jurídica, ha de entenderse extensiva a cualquier otra causa de discriminación), debiendo servir de referente para las definiciones legales que han de acometer cada uno de los Estados que suscriban este instrumento internacional (art. 7 Convenio 190) y que, en nuestro caso, supondría una buena oportunidad para dotar racionalidad jurídica al deficiente tratamiento normativo (incompleto y asistemático) que padece actualmente está relevante problemática,[940] menciona el autor.

Y agrega que el hecho de que la definición contenida en el Convenio 190 OIT incida en los daños potenciales en la salud psicofísica de la víctima que pueden derivarse de la conducta acosadora supone, sin duda, un refuerzo de las obligaciones preventivas que corresponden al empresario en esta materia y, consecuentemente, de las responsabilidades asociadas al incumplimiento de la misma. Pero no obviar el hecho de que tales responsabilidades pueden traer causa, igualmente, de la existencia de riesgos psicosociales de naturaleza organizacional, distintos al acoso y la violencia,

[939] CORREA CARRASCO, Manuel: *"El Elemento Teleológico (Intencionalidad Lesiva) en el concepto de Violencia y Acoso Laboral contenido en el Convenio 190 OIT".* Capítulo I. Obra Colectiva: *"Violencia y Acoso en el Trabajo: Significado y Alcance del Convenio N°.190 OIT, en el Marco del Trabajo Decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)",* Directores: Manuel Correa Carrasco, y María Gema Quintero Lima. 1ª. ed., Ed. Dykinson. España, 2021, p. 18. Consultado: 21 de noviembre de 2023, de: http://hdl.handle.net/10016/32437

[940] *Ídem*

cuya prevención también está amparada por el deber general de protección que compete al empresario,[941] refiere el jurista.

Otro aspecto especialmente innovador del Convenio 190 de la OIT es el hecho de que también se centra en la violencia doméstica. Menciona Loïc Lerouge en su colaboración *"Perspectivas de Futuro: El Convenio 190 en Francia",* que la violencia cometida en la intimidad del hogar es un fenómeno que no puede ser ignorado por quienes participan en el mundo del trabajo. Sin embargo, anota, el preámbulo del Convenio 190 crea un vínculo entre la violencia doméstica y el trabajo que la legislación francesa no establece, a través de las repercusiones en el empleo, la productividad, la salud y la seguridad.[942]

Así, según la letra f) del artículo 10 del Convenio, "Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para: (...) f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo". Y destaca que según la Recomendación 206 que acompaña al Convenio 190, las medidas adecuadas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo podrían incluir permisos dedicados a las víctimas de la violencia doméstica, acuerdos de trabajo flexibles y protección para las víctimas de la violencia doméstica, protección temporal de las víctimas de la violencia doméstica contra el despido, en su caso, salvo por motivos no relacionados con la violencia doméstica y sus consecuencias, la inclusión de la violencia doméstica en las evaluaciones de riesgos laborales, un sistema de derivación a los planes públicos para paliar la violencia doméstica, cuando existan, y, por último, la sensibilización sobre sus consecuencias.[943]

---

[941] *Ibídem*, p. 26.

[942] LEROUGE, Loïc: *"Perspectivas de Futuro: El Convenio 190 en Francia"*. Capítulo V. Obra Colectiva: *"Violencia y Acoso en el Trabajo: Significado y Alcance del Convenio N°.190 OIT, en el Marco del Trabajo Decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)",* Directores: Manuel Correa Carrasco, y María Gema Quintero Lima. 1ª. ed., Ed. Dykinson. España, 2021, p. 128. Consultado: 21 de noviembre de 2023, de: http://hdl.handle.net/10016/32437

[943] *Ídem*

El Sociólogo y Jurista Peruano Miguel F. Canessa Montejo, profundiza de manera particular en el estudio del ámbito de aplicación de la prohibición de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.[944]

La protección universal del Convenio es el objetivo que se trazan sus redactores, aunque esto no estuvo ajeno a controversias, explica el autor. En primer lugar, si la protección universal se refiriese solo a los trabajadores con los que el empleador mantuviese una relación laboral y la responsabilidad que se deriva de ello o se extendiese sobre las personas que laboran en el mundo del trabajo. En segundo lugar, si la obligación de protección del empleador fuese solo en el lugar físico del trabajo o se extendiese más allá del centro de labores. Estas materias son las que definen el ámbito de aplicación de la norma internacional del trabajo.[945]

Cannesa sugiere que el Convenio núm. 190 tiene dos regulaciones sobre su ámbito de aplicación que son de profundo calado porque se refiere, por un lado, el ámbito subjetivo -las personas protegidas-, y, por otro lado, el ámbito objetivo -el espacio físico y temporal de la protección-. La importancia de estas regulaciones es valorar la discusión que se dio al interior de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y en la Conferencia Internacional del Trabajo donde se aprueba la norma internacional. Se trata de un debate que por su resultado quiebra los tradicionales ámbitos de aplicación de las normas laborales, explicable porque la materia trasciende el carácter salarial de la relación laboral para ubicarse en la protección de la dignidad humana.[946]

Cita Williams que la adopción y progresivo desarrollo del Convenio número 190 y de la Recomendación número 206 de la Organización Internacional del Trabajo tiene el

[944] CANESSA MONTEJO, Miguel F.: *"Violencia en el Trabajo y Hostigamiento Sexual: Una Lectura Peruana del Convenio 190 de la OIT".* Capítulo VIII. Obra Colectiva: *"Violencia y Acoso en el Trabajo: Significado y Alcance del Convenio N°.190 OIT, en el Marco del Trabajo Decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)",* Directores: Manuel Correa Carrasco, y María Gema Quintero Lima. 1ª. ed., Ed. Dykinson. España, 2021, p. 201. Consultado: 22 de noviembre de 2023, de: http://hdl.handle.net/10016/32437

[945] *Ídem*

[946] *Ídem*

potencial de ser un marco normativo innovador e inclusivo hacia la consecución de lugares de trabajo decentes, seguros y saludables, libres de violencia y acoso.[947]

Y agrega que el carácter transversal de este estándar laboral internacional propicia un abanico más amplio en la protección de los trabajadores incluyendo ámbitos tradicionalmente no cubiertos, como es el ciberacoso, así como los supuestos de violencia y acoso propiciados bajo el marco de la economía de plataformas o amparado por las empresas tecnológicas, ambas consecuencias de un mundo del trabajo cada vez más digitalizado.

La incidencia de estas formas acoso y 'violencia estructural' laboral exacerbadas por determinados sectores empresariales y marcadas por un elevado sesgo de género deben ser objeto de un análisis más pormenorizado, propone el autor. Y manifiesta que estas conductas, ejercidas en terrenos poco explorados del derecho, tienen graves consecuencias en la definición del marco de protección del trabajador y el deber de diligencia del empresario, en cómo se diseña el trabajo en base a la seguridad, salud y bienestar de las personas trabajadoras y la calidad de las condiciones de trabajo. También pueden minar las perspectivas económicas de las mujeres trabajadores, su dignidad, oportunidades de desarrollo de carrera y reputación profesional.[948]

Expone Williams que las tecnologías relacionadas con la información y comunicación tienen el potencial de exacerbar desigualdades existentes y crear nuevas entre los hombres y mujeres. Este tipo de desarrollos en constante evolución tienen importantes connotaciones laborales que deben ser mejor entendidas. Esto, unido a transformaciones culturales, nuevas tendencias en los mercados de trabajo y cambios demográficos, como es el incremento en la participación de mujeres en el trabajo digitalizado o relacionado con las TIC, está provocando un aumento de supuestos de acoso en línea, ciberacoso que provocan denigración en las condiciones de trabajo y la exposición por parte de las trabaja- doras a factores de riesgo psicosociales y estrés

[947] WILLIAMS JIMÉNEZ, Iván: *"El Ciberacoso y la Violencia y el Acoso en Empresas Tecnológicas y su Encuadre en el marco del Convenio 190 de la OIT".* Capítulo IX. Obra Colectiva: *"Violencia y Acoso en el Trabajo: Significado y Alcance del Convenio N°.190 OIT, en el Marco del Trabajo Decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)",* Directores: Manuel Correa Carrasco, y María Gema Quintero Lima. 1ª. ed., Ed. Dykinson. España, 2021, p. 215. Consultado: 22 de noviembre de 2023, de: http://hdl.handle.net/10016/32437

[948] *Ídem*

laboral. Pese a que el Convenio 190 y la Recomendación 206 suponen un gran paso hacia la consecución de lugares de trabajo seguros y saludables.[949]

El ya citado en diversa obra y reconocido laboralista español, Dr. Manuel Velázquez Fernández, puntualiza la existencia de un consenso científico internacional respecto a que el acoso y la violencia pueden producir, o son susceptibles de producir, daños a la salud de las personas y este riesgo se ubica dentro del ámbito de los llamados "riesgos psicosociales".[950]

Expresa que esta denominación, sobre cuyo uso hoy existe un generalizado consenso internacional, fue inicialmente ideada por la Organización Internacional del Trabajo en 1984 para referirse a los riesgos que derivan de la interacción entre el individuo y el trabajo. Se trataba de un modelo en el que los dos polos de esa interacción tenían que ser examinados y sobre ambos había que tomar acciones para prevenir estos riesgos.

Este modelo, señala, fue sustituido en torno al año 2002 en las publicaciones de la Agencia Europea de Seguridad Social en el Trabajo por otro en el que solamente se tenían en cuenta los factores de la organización y el entorno social del trabajo, que son los que conforman la responsabilidad de la empresa en el derecho laboral, dejando los factores personales o individuales en el ámbito de la vigilancia de la salud.

Este cambio fue sustancial puesto que se pasó de un modelo bipolar (empresa – individuo) a otro unipolar en el que solo se contemplan los aspectos o factores organizativos y sociales en la empresa, explica. El cambio supuso también la adaptación de los riesgos psicosociales al principio de responsabilidad de la empresa propio del derecho laboral y tuvo también repercusión fuera de Europa. Sin embargo, este cambio todavía no ha sido suficientemente asimilado y comprendido en algunos ámbitos por varios motivos, sugiere.

---

[949] *Ibídem*, p. 242.

[950] VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, Manuel: *"Consecuencias de la aplicación del Convenio 190 OIT sobre acoso y violencia en el trabajo en el Ordenamiento Español".* Capítulo IX. Obra Colectiva: *"Violencia y Acoso en el Trabajo: Significado y Alcance del Convenio N°.190 OIT, en el Marco del Trabajo Decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)",* Directores: Manuel Correa Carrasco, y María Gema Quintero Lima. 1ª. ed., Ed. Dykinson. España, 2021, p. 295. Consultado: 24 de noviembre de 2023, de: http://hdl.handle.net/10016/32437

El primero de ellos es el equívoco mantenimiento del nombre del riesgo como "psicosocial", una palabra que se refiere en su definición científica a la interacción entre el individuo (psique) y el entorno social con el que se relaciona y que es más propia del modelo original de la OIT. Hubiera sido más lógico usar la denominación de riesgos (o aspectos) sociales y organizativos que es la que se ha adoptado por el Reglamento sueco AFS: 20157.[951]

La segunda fuente de confusión, destaca el autor, es la entrada en juego de una concepción no laboral sino sanitaria estos riesgos y su clasificación como riesgos a la salud psicológica o mental de las personas trabajadoras. Esta es la concepción que predomina en la legislación sobre riesgos psicosociales en países como Colombia y en las normas técnicas vigentes en Canadá.

La relación que existe entre los riesgos psicosociales y la salud mental es de causa – efecto. Aunque se reconoce que la consecuencia más común y frecuente de estos riesgos es el daño a la salud mental de las personas, esta no es la única consecuencia de la exposición a estos riesgos ya que otras pueden ser, por ejemplo, los accidentes laborales debidos a factores como una sobrecarga de tareas, la falta de autonomía en la toma de decisiones o la carencia de apoyo de los mandos o los compañeros de trabajo ante situaciones de dificultad en el trabajo.

Por otro lado, los daños a la salud mental no solo derivan de los riesgos psicosociales sino también pueden hacerlo de la exposición a sustancias peligrosas, en especial algunos agentes químicos, o simplemente a condiciones de trabajo adversas como la exposición a altas o bajas temperaturas o la ausencia de medidas de seguridad.

En conclusión, refiere Velázquez, hay que poner de manifiesto con claridad que los riesgos psicosociales no equivalen a los riesgos para la salud mental de las personas trabajadoras y que el tratamiento de estos últimos tiene mejor cabida dentro de los riesgos sanitarios a la salud de las personas, entendiendo en tal caso que esos riesgos se refieren a todas las interacciones sociales del individuo, incluidas las domésticas, vecinales o las que ocurran dentro de su círculo de relaciones personales y no solo a

[951] *Ibídem,* p. 296.

las que se producen en su lugar o entorno de trabajo, como señala con coherencia la legislación colombiana sobre estos riesgos.[952]

Por lo tanto, opina, los riesgos psicosociales desde la perspectiva laboral son solamente los que derivan tanto de los factores o características de la organización del trabajo (carga de trabajo, reparto de tareas, autonomía para su realización, etc.) como de los que condicionan las relaciones sociales que suceden en el entorno laboral (participación, supervisión, rol, comunicación, etc.) y que pueden tener como resultado, o consecuencia más típica, la generación de situaciones de estrés, acoso y violencia en el trabajo que pueden poner en peligro la salud de las personas.

Otra discusión que plantea, versa sobre si el acoso y la violencia pueden ser calificados propiamente como "riesgos psicosociales", porque se trata de las situaciones que inmediatamente anteceden a la producción de un daño a la salud siguiendo la definición de riesgo laboral del Art. 4.2º LPRL, o si estos son solo algunas de las "consecuencias" a la exposición a riesgos psicosociales, porque el concepto de riesgo se debería reservar a la etapa que antecede a la situación de violencia o acoso ya que en estas últimas el riesgo ya se habría materializado.

Cualquiera que sea la clasificación, ya sea de riesgo psicosocial o de consecuencia de este riesgo, la violencia y el acoso pueden afectar a la salud física y psíquica de las personas que los padecen y tanto el Convenio 190 OIT como las estrategias sobre seguridad y salud de la Comisión Europea así lo han reconocido expresamente.[953]

Definitivamente, este análisis del Convenio 190, nos enfatiza que la violencia en el trabajo no es una cuestión simple, porque afecta no solo al marco económico-productivo, haciéndolo insostenible; sino también al bienestar individual y colectivo de las sociedades. Y está pendiente la gran transformación humana de la Agenda 2030.[954] Apunta la laboralista Gema Quintero.

---

[952] *Ídem*

[953] *Ibídem*, p. 297,

[954] QUINTERO LIMA, María Gema: *"Epílogo: Las violencias del trabajo"*. Obra Colectiva: *"Violencia y Acoso en el Trabajo: Significado y Alcance del Convenio N°.190 OIT, en el Marco del Trabajo Decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)",* Directores: Manuel Correa Carrasco, y María Gema Quintero Lima. 1ª. ed., Ed. Dykinson. España, 2021, p. 314. Consultado: 24 de noviembre de 2023, de: http://hdl.handle.net/10016/32437

En efecto, entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, se encuentran el 5 (Igualdad de Género), el 8 (Trabajo Decente), el 3 (Salud y el bienestar), el 10 (reducción de las desigualdades), y el 17 (alianza multifactor –articulado-). Que encuentran en la violencia en el trabajo, cada uno desde su ángulo, un auténtico anatema. Sirvan algunas de las materializaciones de lo anterior. La meta 5.2 se concreta en la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación. Y esta meta deviene de cumplimiento imposible si se mantienen los reductos de violencia (multiforme) en el trabajo. La meta 3.4 contempla que, para el 2030, se habría de reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar. Y en la meta 8.8 se programa proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.[955]

En ese escenario, concluye la autora, entonces, el convenio 190 se presenta como un potencial acuerdo fundamental de facto, ligado al Trabajo Decente. Porque no habría nada más antagónico que un trabajo prestado en circunstancias violentas.

En mérito de esta revisión del Convenio 190 de la OIT, resulta acertada su propuesta de que debería considerarse a futuro, que el Convenio Nº 190 de la OIT pueda integrar el listado de los ocho convenios internacionales fundamentales del trabajo,[956] en tanto

[955] *Ibídem*, p. 315.

[956] Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Convenios fundamentales de la OIT:
- Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio Relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930 (núm. 29)
- Convenio Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973 (núm. 138)
- Convenio Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999 (núm. 182)
- Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951 (núm. 100)
- Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958 (núm. 111).
09 de marzo de 2021. Consultado: 23 de diciembre de 2023.
https://www.gob.mx/stps/articulos/convenios-fundamentales-de-la-oit

que resguarda el más básico de los derechos, como lo es la dignidad humana. En efecto, el objetivo perseguido por dicho instrumento internacional es intentar afrontar y superar cualquier forma de violencia o acoso en el trabajo, ya que son absolutamente incompatibles con un trabajo digno y decente.[957]

4.8. La Declaración de Filadelfia de 1944

El 10 de mayo de 1994 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración de Filadelfia. Esto dio al mandato de la OIT un poderoso y duradero ímpetu tras ser adoptada unánimemente por la Conferencia Internacional del Trabajo reunida en Filadelfia, el 10 de mayo de 1944. El texto fue decisivo para definir los objetivos de la OIT. Cuarenta y un estados miembros enviaron sus delegados a la reunión de Filadelfia, en Estados Unidos. En ese entonces, la Secretaría de la OIT operaba provisionalmente desde Montreal, Canadá, habiendo huido de la guerra en Europa.[958]

Con el final del conflicto a la vista, la OIT buscó reafirmar sus principios fundadores y adaptarlos a las nuevas realidades y a las aspiraciones de un mundo mejor. La Declaración de Filadelfia, adoptada unánimemente por los delegados, fue la expresión de esta visión.[959]

La Declaración amplió el campo de acción de la OIT al afirmar la importancia central de los derechos humanos en las políticas sociales. Proclamó que este debería ser el objetivo central de todas las políticas nacionales e internacionales, defendiendo la necesidad de que la OIT examine y considere, "teniendo en cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero".[960]

---

[957] ROSENBAUM CARLI, Federico: *"La ratificación del Convenio 190 de la OIT por Uruguay: Contextos normativos y de estructura sindical"*. Capítulo VI. Obra Colectiva: *"Violencia y Acoso en el Trabajo: Significado y Alcance del Convenio N°.190 OIT, en el Marco del Trabajo Decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)",* Directores: Manuel Correa Carrasco, y María Gema Quintero Lima. 1ª. ed., Ed. Dykinson. España, 2021, p. 159. Consultado: 16 de diciembre de 2023, de: http://hdl.handle.net/10016/32437

[958] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO*: "La Declaración de Filadelfia- 75 años".* 10 de mayo de 2019. Consultado: 15 de junio de 2024, de:
https://www.ilo.org/es/resource/news/la-declaracion-de-filadelfia-75-anos

[959] *Ídem*

[960] *Ídem*

La Declaración de Filadelfia puede ser considerada como uno de los documentos decisivos que contribuyeron a configurar el orden mundial después de la Segunda Guerra Mundial, estableciendo los principios rectores de las políticas sociales y económicas dentro de ese orden. En 1946, la Declaración se anexó a la Constitución de la OIT**,** y desde entonces ha servido de inspiración para la elaboración de otros instrumentos internacionales, incluida la Declaración Universal de los Derechos Humanos.[961] Los principios esenciales de la Declaración siguen siendo tan relevantes como lo eran al aprobarse, y continúan inspirando el trabajo de la OIT en los albores de su segundo siglo.

4.9. El modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo, de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en México.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) dio a conocer en el mes de marzo de 2020 el Protocolo Para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral, cuya finalidad es que los empleadores den cumplimiento a la reforma laboral del 1 de mayo de 2019, que establece la obligación patronal en el artículo 132, fracción XXXI, de la Ley Federal del Trabajo, para implementar, en acuerdo con los trabajadores, para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso o de hostigamiento sexual.[962]

El documento plantea medidas de protección y modificación de conducta, que pueden ser, a reserva de las denuncias ante otras autoridades y atendiendo a la gravedad del caso: la terminación de la relación laboral, el cambio de área o de horario, y restricciones de acercamiento, entre otros.

En él también se identifica el tipo de violencia laboral, que se divide en: acoso sexual y hostigamiento sexual; y acoso laboral.

---

[961] *Ídem*

[962] Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) presentó el Protocolo Para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral. En El Economista. 8 de marzo de 2020. Consultado: 2 de julio de 2024, de: https://www.eleconomista.com.mx/empresas/STPS-presenta-Protocolo-para-prevenir-atender-y-erradicar-la-violencia-laboral-20200308-0001.html

El protocolo de actuación dentro de los centros de trabajo, corre en paralelo de cualquier tipo de acción que se pueda realizar en materia penal, en materia civil y laboral, si es que la víctima acude, como debería en caso de algún delito, asistir a las instancias debidas.

Primordialmente el protocolo tiene el objetivo de definir el procedimiento, vías y/o mecanismos para brindar atención a las presuntas víctimas de algún caso de violencia laboral; señalar las vías e instancias competentes al interior y exterior del centro de trabajo que puedan apoyar en estos temas en materia laboral; así como promover una cultura organizacional de igualdad de género y un clima laboral propicio para la erradicación de la violencia laboral en el centro de trabajo.

En ese sentido, contempla la creación de un Comité de Atención y Seguimiento, cuyas funciones serán:

- Emitir y adoptar el protocolo.

- Determinar el plan de trabajo para la sensibilización y capacitación de los integrantes del comité y del personal del centro de trabajo.

- Conocer y dar atención de las quejas presentadas sobre casos de violencia laboral.

- Determinar medidas de protección en caso de que lo considere necesario.

- Difundir sobre la vía y procedimiento de atención de casos de violencia laboral.

Cabe destacar que 26.6% de las mujeres que trabajan o trabajaron han experimentado algún acto violento en el ámbito laboral, principalmente de tipo sexual o discriminatorio; por lo que es fundamental que existan este tipo de herramientas.

La última Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) reveló que 2 millones de mujeres trabajadoras han sido acosadas u hostigadas sexualmente. Además, a casi 1.9 millones le han propuesto o insinuado tener relaciones sexuales a cambio de mejoras o beneficios en el trabajo. Cerca de 900,000 recibieron represalias por haberse negado: les limitaron sus posibilidades de mejora o

promociones, intentaron despedirlas o las despidieron, las congelaron o cambiaron de lugar.[963]

El principal esfuerzo fue construir una herramienta basada en la realidad Mexicana de que la enorme mayoría de los centros de trabajo son micros y pequeñas empresas y enfrentar esa realidad donde la enorme mayoría de las personas que trabajan están en este tipo de negocios, de talleres, de empresas pequeñas tiene que ser una herramienta que realmente funcione a esa enorme mayoría.

En resumen este sería el marco de actuación ante una situación de violencia:

1. La presunta víctima acudirá al Consejero o al Comité para exponer su queja.

2. Se realizan entrevistas con ambas partes, siempre cuidando no encararlos.

3. Se pueden llamar a testigos.

4. Revisada la narrativa y evidencia de los hechos, se emiten medidas de modificación de conductas.

5. La decisión final deberá ser plasmada en un acta de cierre, en donde se indique la decisión del Comité, la narrativa de los hechos, además de las medidas de protección y de modificación de conducta establecidas para las partes.

6. Desde el inicio del proceso, se pueden emitir medidas de protección para la víctima.

De ahí la trascendencia de que México desde el 2019 a través de la Ley Federal del Trabajo obliga a las empresas a elaborar un protocolo para prevenir y erradicar los casos de acoso y hostigamiento sexual en los centros de trabajo.[964] A lo que se suma la ratificación del Convenio 190 de la OIT en el 2022.

El marco normativo e institucional ya existe, ahora la tarea es el concurso de voluntades para erradicar estas conductas de los centros de trabajo, que vulneran la integridad biopsicosocial e integridad de la clase trabajadora.

---

[963] El Economista. 28 de mayo de 2024. Consultado: 2 de julio de 2024, de: https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Acoso-sexual-en-el-trabajo-claves-para-abordarlo-desde-Recursos-Humanos-20240527-0143.html

[964] El Modelo de Protocolo para la Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia en los Centros de Trabajo, implementando por la Secretaria del Trabajo y la Previsión Social, se adjunta al final de esta investigación de tesis como el Anexo 1.

CAPITULO QUINTO

EL RECONOCIMIENTO DE LA BIOÉTICA LABORAL COMO DISCIPLINA AUTÓNOMA GARANTE DE LA DIGNIDAD E INTEGRIDAD EN LAS RELACIONES DE TRABAJO ANTE LOS RIESGOS BIOPSICOSOCIALES LABORALES

SUMARIO

5. La bioética laboral, su reconocimiento y justificación; 5.1. La bioética laboral, su reconocimiento como disciplina autónoma; 5.2. Propuesta de un concepto de bioética laboral o del trabajo, y descripción de sus elementos; 5.3. El objeto de la bioética laboral; 5.4. Los sujetos de la bioética laboral; *5.5. La metodología de la bioética laboral; 5.6. Las fuentes de la bioética laboral; 5.7. El contenido de la bioética laboral; 5.8. La experiencia en Colombia del proyecto "El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral".*

5. La bioética laboral, su reconocimiento y justificación

La académica española Isabel Marín Morán, en su artículo "*Es posible aplicar los principios de la bioética en las relaciones laborales",* considera que las relaciones laborales afectan no solo a la vida de la persona individual, sino que trasciende a esta y por ello debe inspirar la evolución del nuevo paradigma que se afronta en las relaciones laborales.[965] Congruente con ello expone una serie de razones o justificaciones por las que debe incluirse la bioética en el análisis y desarrollo de las relaciones laborales, las que se describen a continuación:

- El fin personal del trabajo como necesario para la vida. Uno de los fundamentos del trabajo, que es lo que se gestiona y regula a través de las relaciones laborales, es disponer un salario a fin de poder cubrir las necesidades personales del trabajador (alimentos, casa, ocio) o las de su familia. El trabajo afecta así a la vida de la persona. Una falta de ingresos puede suponer pobreza, pero también puede llegar a terminar con la vida. Además, el trabajo también afecta a la salud mental y, en ocasiones, un trabajo que no es digno, la imposibilidad de pagar las facturas con el salario recibido o una insatisfacción en aquello que se hace en el trabajo puede determinar la pérdida voluntaria de la vida.[966]

[965] MARÍN MORAL, Isabel: *"Es posible aplicar los principios de la bioética en las relaciones laborales",* en Revista Crítica de Relaciones de Trabajo "*Laborum*", núm. 10, primer trimestre. España, 2024, p. 127. Consultado: 14 de agosto de 2024, de: https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/930/1131

[966] *Ídem*

Agrega la autora que para evitar esto los Estados, que velan por la vida de las personas, disponen de diferentes sistemas de previsión social, más o menos avanzados (prestaciones de desempleo, subsidios, etc.), siendo una de las vías de protección de la vida de la persona. Como consecuencia de ello, expone, la normativa que regula las relaciones laborales deberá tener en cuenta la dimensión vital del trabajo, cómo afecta a la vida y si permite poder vivir. Por ello, tanto la persona, empresas (ambas partes de la relación laboral), pero también los estados están llamados, velando por la dignidad del trabajo, a acometer acciones de defensa de la vida. Un país que no defiende la vida no contemplaría acciones de protección social por razones laborales.

Y afirma con acierto que la protección de la vida no solo debe verse desde la vía de la investigación médica antes de la concepción, sino también debe ampliarse a otras ciencias, como es, indudablemente, la laboral, donde se debe hacer un análisis de cómo afecta la normativa y las diferentes tomas de decisiones en la empresa en el mantenimiento y generación de más vida.[967]

- El fin social del trabajo o frente a terceros. La autora en cita asevera que a través del trabajo se transforma el mundo. Y que esa transformación puede ser de muchas formas ya que es diferente dar un asesoramiento profesional a trabajar en una maderera. El trabajo que se desarrolla en el marco de las relaciones laborales permite cambiar vidas y mejorarlas, pero también empeorarlas. Por ello, el impacto del trabajo en la vida de terceros debe ser analizado desde una perspectiva de bioética.[968]

- Dependiendo del tipo de trabajo, el lugar de trabajo o las materias primas utilizadas puede afectar también a la vida animal y medio ambiente. Para la autora es incuestionable que, por ejemplo, a través del trabajo que desarrollan las personas puedan contaminarse ríos, hacer que peces mueran o devastar especies. Por lo tanto, ese trabajo que se hace para conseguir un salario a nivel personal puede afectar a la vida de otros, de los animales o del medio ambiente.[969]

---

[967] *Ídem*
[968] *Ídem*
[969] *Ídem*

Por el contrario, el Centro Internacional de Formación, ILO, (International Labour Organization), e integrante de la OIT, puntualiza que, si bien en ocasiones se afirma que la protección ambiental puede significar la pérdida de puestos de trabajo, por otro lado, existen estudios llevados a cabo por la OCDE por los cuales se ha demostrado que en muchos países industrializados no se ha perdido ningún puesto de trabajo en empresas que habían tomado medidas para mejorar la protección ambiental. Ello gracias a una encuesta de 12 años de duración donde se concluye que las supresiones de puestos de trabajo por tales motivos sólo se produjeron en empresas mal gestionadas o que eran muy anticuadas.[970]

Richard Kazis y Richard Grossman, en su libro *Fear at Work, Job Blackmail, Labour and the Evironment,* tras examinar las estadísticas sobre protección del medio ambiente y empleo, escriben lo siguiente:

"La protección ambiental crea puestos de trabajo. También los salva. La pesca, la silvicultura, el turismo, la agricultura y las pujantes industrias para el aprovechamiento del ocio y el recreo al aire libre son fuentes importantes de puestos de trabajo cuya evolución y crecimiento depende de que se pueda contar con agua limpia, aire limpio y tierra virgen."[971]

- La indudable e imparable aplicación de tecnología a las relaciones laborales, donde puede quedar afectada la vida de la persona trabajadora y su integridad personal. Materias como la implantación de nuevos sistemas de control en el cuerpo humano (por ejemplo, chips que se implantan en la mano), o la utilización de inteligencia artificial precisan un estudio desde la bioética, ya que son medidas que afectan a la vida.[972]

- El incuestionable avance en el desarrollo de la diligencia debida de las empresas. Esto incluye una obligación de actuar para prevenir no solo la vulneración de derechos fundamentales que afectan a la persona trabajadora por el desempeño

[970] INTERNATIONAL TRAINING CENTRE OF THE ILO: "*El centro de trabajo y el medio ambiente" (Cartilla 2).* Consultado: 14 de agosto de 2024, de: https://training.itcilo.org/actrav_cdrom2/es/osh/como/cart2.htm

[971] *Ibídem*

[972] MARÍN MORAL, Isabel, *op. cit.*

realizado, sino también cualquier actuación empresarial que pueda alcanzar al medio ambiente.[973]

- Tendencias en derechos humanos emergentes y empresa. Los derechos humanos emergentes son reivindicaciones de nuevos derechos y de derechos parcialmente reconocidos. Derechos recogidos en la normativa internacional y nacional vigente a los que se han dado nuevas interpretaciones o se han añadido a nuevos contenidos.[974]

La Carta de Derechos Humanos Emergentes es un instrumento programático de la sociedad civil internacional dirigido a los actores estatales y a otros foros institucionalizados para la cristalización de los derechos humanos del nuevo milenio. Contempla derechos que surgen de las transformaciones que el cambio tecnológico y la globalización han comportado en las sociedades modernas, tratándose de nuevos derechos y así como de actualizaciones de derechos humanos clásicos. No niega ni descalifica la vigencia de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Pretende completar los derechos ya adquiridos desde un nuevo enfoque, el de la ciudadanía participativa.[975]

Desde la perspectiva laboral su objetivo es ofrecer una visión renovada de los derechos humanos que toda empresa debe considerar en sus procesos de debida diligencia para adaptarse a las tendencias actuales y anticiparse a futuros requerimientos normativos. Los siguientes aspectos deben de ser abordados por su carácter emergente:[976]

a.- Como resultado de la acelerada transformación tecnológica y los procesos de digitalización surgen los derechos digitales como son el derecho a la desconexión o

[973] *Ídem*

[974] DERECHOS HUMANOS EMERGENTES. Institut de Drets Humans de Catalunya. Barcelona, España, 2010, p. 2. Consultado: 31 de agosto de 2024, de: https://www.idhc.org/wp-content/uploads/DrHuEmergents-web-red.pdf

[975] PAREJA MORTE, Estel-La, GUILLÉN, Aída: "*Naturaleza y alcance de los Derechos Humanos Emergentes*". Institut de Drets Humans de Catalunya. Barcelona, España, 2007. Consultado: 31 de agosto de 2024, de: https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/26016.pdf

[976] GARCÍA, Verónica, DEL ARCO, Natalia, PALOMINO, Marina*: " Tendencias en Derechos Humanos Emergentes y Empresa",* Kreap España, Mayo 2023, p. 8 y 9. Consultado: 31 de agosto de 2024, de: https://divem.accem.es/wp-content/uploads/2020/05/Informe-4derechos-humanos-emergentes-y-empresa.pdf

el derecho a la privacidad de los datos como una nueva generación de derechos que garantizan el acceso y la correcta utilización de los medios digitales.

b.- El diseño inclusivo de productos y servicios es clave para construir sociedades más justas y accesibles para todas las personas. Las empresas que adopten esta estrategia y evalúen sus impactos sobre los derechos humanos en el downstream de su cadena de valor estarán contribuyendo al bienestar de la sociedad y su propio desempeño empresarial.

c.- El control genético plantea retos éticos sobre la privacidad de los datos y riesgos de discriminación. Las empresas pueden promover la protección de la información genética mediante políticas y prácticas de sensibilización y capacitación a empleados y clientes.

d.- El derecho a la salud mental es una cuestión de derechos humanos que las empresas deben abordar desde una vertiente interna, atendiendo a las necesidades de sus profesionales, y externa al valorar los impactos que productos y servicios pueden provocar en consumidores, clientes y usuarios. Este segundo asunto es especialmente relevante en el caso de las empresas tecnológicas y plataformas digitales.

El cuidado y la protección de la salud mental ha entrado con gran protagonismo en las agendas de gobiernos y empresas en los últimos años, especialmente tras los impactos de la pandemia. Los datos reflejan cómo los riesgos psicosociales tienen un impacto directo sobre el desempeño de las empresas. Alrededor del 90% de los trabajadores se ven afectados por problemas de salud mental (directa o indirectamente) y se calcula que a nivel mundial se pierden 12.000 millones de jornadas laborales al año por depresión y ansiedad, con un coste de 1 billón de dólares anuales en pérdida de productividad.[977]

De hecho, continúan las autores, la relación entre salud mental y trabajo se puede entender como bidireccional. Un entorno laboral seguro y sano minimiza las probabilidades de conflicto, aumenta la productividad y mejora la retención del talento.

[977] *Ibídem,* p. 24.

Asimismo, un buen estado de salud mental favorece la innovación y la creatividad, reduce el absentismo y promueve el bienestar de los empleados, un elemento cada vez más valorado como parte del denominado salario emocional.

Las empresas, afirman, tienen un papel clave en el respeto del derecho a la salud mental de sus empleados. Para ello cuentan con distintas herramientas para fomentar su bienestar como la creación de canales para posibilitar un diálogo abierto sobre estas cuestiones (ej. desarrollo de habilidades interpersonales como escucha activa) o formaciones y acciones de sensibilización para managers y empleados. Las empresas también están implantando políticas para dar respuesta a estos retos.[978]

El uso de los dispositivos digitales en todas nuestras actividades hace que para muchos empleados sea imposible desconectar del trabajo y sientan que tienen que estar disponibles en todo momento. El derecho a la desconexión digital implica que los empleados no tienen que estar conectados a dispositivos durante sus periodos de descanso o vacaciones, así como responder correos, llamadas o cualquier otra forma de comunicación digital fuera de su jornada. Aunque ya se reconoce el derecho a la desconexión como requisito de unas buenas condiciones de trabajo, todavía su práctica es común por los empleadores, concluyen.[979]

e.- La Organización de las Naciones Unidas reconoce el derecho a un medio ambiente sano como un derecho humano desde julio de 2022. Los impactos en las personas deben tenerse en cuenta al abordar los retos de la crisis climática y la pérdida de biodiversidad y deterioro de los ecosistemas.

f.- Las empresas han abordado la desigualdad salarial principalmente desde la perspectiva de género. En cambio, garantizar un salario digno entre empleados y subcontratistas o la diferencia salarial entre altos directivos y empleados medios son también una cuestión de derechos humanos que contribuyen a la generación de desigualdades.

[978] *Ibídem*, p. 25.
[979] *Ídem*

Implementar procedimientos de debida diligencia es necesario para una gestión efectiva de los riesgos e impactos en los derechos humanos y el medio ambiente en las empresas.

- Las relaciones laborales regulan y organizan el desempeño del trabajo. La forma de acometer esta misión puede realizarse desde diferentes perspectivas, como puede ser la meramente económica (con qué se gana más por la empresa), la utilitarista (qué es lo más útil y viene mejor a la empresa), o sólo desde la ética a través de la cual se busca el conocimiento de la naturaleza y sentido de la moral, de la virtud, de la justicia, todos ellos conceptos que entroncan con la filosofía (y sobre los que existen corrientes de pensamiento).

Otra opción, expone Marín Moral, que es la más acorde con el mundo actual, es plantear las relaciones laborales desde la bioética, donde las decisiones no sólo se basen en lo que es moralmente bueno y justo, sino que también se enfoque sobre cómo impacta toda decisión o normativa laboral en la vida incluyendo su diálogo con la ciencia y tecnología y, por tanto se busque de forma consciente proteger, amparar y cuidar la vida en sentido amplio, lo que incluye además de las persona sujetas de la relación laboral, otras personas, el mundo animal y el medio ambiente.[980]

Por eso, se ha de dar un paso más allá e incorporar a las decisiones que afectan a las relaciones laborales, (tanto aquellas que se adopten tanto en el ámbito empresarial como en la normativa), los principios que inspiran la bioética,[981] autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia-, ya desarrollados en esta investigación de tesis.

5.1. La bioética laboral, su reconocimiento como disciplina autónoma

Tengo aún presentes las experiencias desempeñándome en los años 80´s como funcionario de una institución protectora del menor y la familia impulsando la autonomía del incipiente derecho familiar del derecho civil, lo cual ahora es una realidad inobjetable, y recuerdo que en la argumentación para justificar esa desvinculación los juristas de aquel entonces hablaban de una suma de condiciones

[980] *Ídem*
[981] *Ídem*

para reconocer la autonomía de alguna disciplina jurídica como resultado de su progresión. Algunos de estos requisitos[982] eran contar con una doctrina especializada, la enseñanza particular de ese conocimiento en actividades curriculares o de educación continua, el reconocimiento de ciertas disposiciones normativas que regulen la materia objeto de estudio, y la existencia de tribunales o instancias administrativas facultados para atender sus particulares problemáticas.

En razón de esta experiencia y permitiéndome emplear el método analógico, para justificar a la bioética laboral como un área del conocimiento, emplearé esos mismos elementos para sustentar la hipótesis central de este trabajo de investigación.

Atendiendo a este orden de ideas, puntualizo que para el reconocimiento de la bioética laboral como disciplina autónoma debe reunir los siguientes elementos:

1. Independencia doctrinal: En cuanto existan estudios y publicaciones específicas sobre la materia;

2. Independencia académica: En cuanto se impartan cursos, conferencias, seminarios, foros, etc., sobre esa área del conocimiento.

3. Independencia legislativa: En tanto existan ordenamientos especiales que regulen aspectos generales o particulares de la bioética laboral (tratados internacionales, convenciones, leyes, códigos, normas oficiales, etc.).

4. Independencia jurisdiccional y/o administrativa: En lo que se refiere a la existencia, adecuación o creación de tribunales, oficinas públicas u organizaciones nacionales o internacionales., procedimientos especiales y autoridades con facultades de atención y decisión en asuntos relacionados con la bioética laboral.

1. Independencia doctrinal: Existen múltiples académicos e investigadores a nivel tanto nacional como internacional que se han dedicado a desarrollar doctrina y publicarla en la que abordan ya no solo los temas de la bioética, sino ya su enfoque hacia el reconocimiento de una bioética laboral identificando como su materia la salud

[982] GUITRÓN FUENTEVILLA, Julián: *"Naturaleza Jurídica del Derecho Familiar",* en Revista de la Facultad de Derecho de México. México, 2017, p. 63 (260). Consultado: 5 de agosto de 2024, de: https://repositorio.unam.mx/contenidos/naturaleza-juridica-del-derecho-familiar-53667?c=BDZO9r&d=true&q=*:*&i=1&v=1&t=search_0&as=0

y el bienestar en los centros de trabajo y las afectaciones psicosociales en las relaciones de trabajo: mobbing, síndrome de burnout, discriminación en el trabajo, acoso y hostigamiento sexual, etc., como se expone en capítulo tercero de esta investigación. Evidencia incuestionable de este reconocimiento a la bioética laboral es ya el número importante de libros y artículos, impresos y electrónicos publicados, en los que se aborda la bioética laboral, integrando varias de esas obras la bibliografía y la webgrafía de este trabajo de tesis.

2. Independencia académica: Si bien en el esquema teórico curricular, la práctica docente y el desarrollo de la carrera académica de la enseñanza del derecho se han mostrado más bien cerrados y algo insensibles a la evolución social, y en consecuencia a la enseñanza tanto del bioderecho como de la bioética, quizá como reflejo de una tendencia a la inercia por parte de los juristas académicos, lo que no excluye a los laboralistas, cosa contraria a los programas académicos de las profesiones del área de la salud.

Más debe entenderse que la indiscutible permanencia de las disciplinas llamadas troncales, como referencias imprescindibles de las categorías jurídicas básicas, no es incompatible con la apertura hacia nuevos espacios de conocimiento jurídico y de su enseñanza, ahora que el estudio y la investigación en el mundo ha asumido la interdisciplinariedad, e, incluso, se atisba la transdisciplinariedad como metodología imprescindible para abordar la complejidad de la sociedad moderna.[983] Contexto que podría servir de explicación parcial sobre la situación los estudios y enseñanza del Bioderecho y la Bioética.

Además, se reconoce la posibilidad de un saber transdisciplinario que es aquel que sobrepasaría los niveles de cada disciplina o saber especializados, para construir un saber diverso al existente, y que en ocasiones este acercamiento puede llevar al surgimiento de una nueva disciplina.[984]

---

[983] ROMEO CASABONA, Carlos María: *"Bioderecho en España (jurídico)",* Obra Colectiva *"Enciclopedia de Bioderecho y Bioética"*, Tomo I (a-h), Carlos María Romero Casabona (Director). 1ª, Ed. Comares, Cátedra Interuniversitaria de Derecho y Genoma Humano, Universidad de Deusto, Universidad del País Vasco. España, 2011, p. 164.

[984] BELMONT LUGO, José Luis, *op. cit.,* p. 69.

Por lo que se refiere a los estudios de las profesiones de Licenciatura en Derecho, ni el Bioderecho ni la Bioética, figuran en ellos como materias de grado en la curricula de licenciatura en México.

Lo cierto es que ya se percibe un cambio de los modelos educativos lo que provocado se estén creando programas de estudios de postgrado desde diversas universidades ofertando los títulos de Bioética y/o Bioderecho, pasando del enfoque tradicional de la profesión médica, a otro más jurídico.

En estos momentos de transición y de diseño de nuevos títulos de postgrado, sólo puede indicarse que algunas universidades han ofertado, con este nivel superior, especialidad, maestría y doctorado, estudios relacionados con la Bioética o bien con la Bioética y el bioderecho, o sólo este último. Esto ha facilitado la interdisciplinariedad de los estudios y en algún caso aislado su configuración como título interuniversitario común a varias universidades, como es el caso del Doctorado en "Bioderecho: Bioética, Salud y Derechos Humanos", a cuyo grado aspiro con esta investigación, y que obedece a un proyecto académico conjunto entre la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México, y la Universidad de Murcia, España. Más debe insistirse en que cada vez más son los programas de Bioética a nivel Maestría, y en los cuales ya se exponen las Bioéticas generales, entre estas la Laboral.

Y por el contrario se percibe ya como una realidad en incremento la programación de cursos, seminarios, congresos, conferencias, talleres etc., dentro de la llamada educación abierta. Los que si bien se promocionan como actividades enfocadas a la bioética y al bioderecho, permiten también la exposición de temas dirigidos a las bioéticas generales, en el caso que nos ocupa, la bioética laboral.

En lo particular doy testimonio de diversos eventos que anualmente se celebran en la materia laboral o la bioética, ya sean Congresos Nacionales o Internacionales, Seminarios, y otros foros académicos, en los que la bioética laboral ya ha sido abordada, teniendo ya la experiencia de participar activamente en estos eventos, citando como ejemplos recientes: la LXII Asamblea de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y la Previsión Social, celebrado en Guadalajara, México, (2022), el IV Seminario Universitario de Bioética en la Investigación, organizado por la

Universidad La Salle Bajío, en la ciudad de León, México, (2023), el I Congreso Iberoamericano de Bioderecho y Derechos Humanos, celebrado en San José Costa Rica, (2022), el V Congreso Internacional de Derecho "Postpandemia y Sostenibilidad", en Colima, México, (2021), entre otros, presentando en cada uno de ellos trabajos de investigación sobre el tema de la bioética laboral.

Particular mención merece el Centro de Estudios en Bioderecho, Ética y Salud (CEBES) que cuenta ya con quince años de existencia, proyecto promovido por el Dr. José Ramón Salcedo Hernández, y constituido formalmente como Centro de Estudios de la UMU en la sesión del Consejo de Gobierno de 6 de julio de 2009.[985] Que se ha convertido, desde entonces, en una destacada plataforma de investigación, formación y transferencia del Bioderecho, promoviendo la realización de actividades de carácter interdisciplinar que combinan e integran los esfuerzos de los investigadores y profesionales que trabajan los distintos aspectos relacionados con el bioderecho, la bioética, la salud, la tecnología y el medio ambiente. Y cuya finalidad es la de impulsar el desarrollo del conocimiento, estudio, investigación, formación y asesoramiento; y ser punto de referencia y nexo de unión para todas aquellas otras instituciones dedicadas a la profundización en el entorno convergente de la ciencia, la salud, la ética y el derecho.[986]

Ejemplos como el del CEBES ponen de relieve el importantísimo desarrollo adquirido por el Bioderecho y la Bioética en las últimas décadas, tanto desde el punto de vista teórico y doctrinal (respecto al que contamos con elaboraciones conceptuales y sistemáticas de primer orden) como desde el normativo, judicial y de la práctica jurídica en general). También se aprecia una abundante producción y una ampliación sobre las materias tratadas, así como un cambio de enfoque, lo que ha dado lugar a que aquél haya evolucionado considerablemente y sea aconsejable resaltar e identificar ese resultado novedoso con una también diferente denominación, que no se agota con una mera aportación terminológica como lo es la propuesta de la bioética laboral.

[985] CENTRO DE ESTUDIOS EN BIODERECHO: Historia del CEBES. Consultado 15 de agosto de 2024, de: https://umucebes.es/presentacion/historia-del-cebes/
[986] *Ídem*

En este orden de ideas, para que la Bioética laboral adquiera de forma efectiva el carácter de ciencia autónoma que se le reconoce, es preciso un cambio de perspectiva o si se prefiere, profundizar en ella. El desarrollo de una Bioética Laboral que sea fructífera para la realidad social a la que debe servir requiere un tratamiento interdisciplinar, integrado y global de las diferentes materias jurídicas implicadas, un conocimiento aproximado de los basamentos de las ciencias empíricas implicadas y una identificación precisa de los conflictos reales o potenciales que éstas plantean a los individuos y a la sociedad y que pueden afectar a los demás seres vivos y a su entorno respectivo, así como a las generaciones futuras; y como presupuesto, el reconocimiento de la relevancia teórica que exige la aproximación a los problemas jurídicos que plantean las ciencias de la vida en general y las biomédicas en particular así como las biotecnologías, al tener que acudir a conceptos y categorías fundamentales de las diversas disciplinas jurídicas implicadas.[987]

En conclusión es necesaria una mayor presencia institucional en las universidades, tanto desde el punto de vista docente como investigador, y es imprescindible contar con más especialistas que se dediquen a la bioética y el bioderecho o algunas de sus ramas de forma más continuada. Desde las propias universidades debe estimularse el acercamiento y dedicación a esta materia, cuya trascendencia social y práctica ya nadie pone en duda, facilitando los medios institucionales necesarios. De todos modos disponemos de unas sólidas y cualificadas bases para poder corregir con estilo esas insuficiencias.[988]

3. Independencia legislativa: En el plano legislativo, como se expone en el capítulo anterior México cuenta con una amplia gama de legislación federal en materia laboral que protegen no solo a la clase trabajadora, sino con particular énfasis a menores, mujeres, adultos mayores, personas con discapacidades, etc., además de los tratados internacionales que en esta materia son vinculantes para el Estado mexicano. En lo que no abunda por haber sido ya explicitado en el capítulo cuarto.

3. Independencia Jurisdiccional y/o Administrativa: En el plano judicial, a nivel federal, se cuenta con autoridades dedicadas a la impartición de justicia laboral y a la

[987] ROMEO CASABONA, Carlos María: "*Bioderecho y Bioética*", *op. cit.,* p. 204.
[988] *Ídem*

interpretación de la norma jurídica, entre estos, las casos que conciernen a la atención de conflictos generados por la vulneración de los factores de riesgo socioemocional; a nivel estatal existen también tribunales Labores en los que se desahogan procedimientos propios a estos casos. Además, por lo que corresponde a la competencia del Poder Ejecutivo en esta materia, se cuenta con instituciones públicas dedicadas a la protección de los menores, mujeres, personas discapacitadas y adultos mayores, y algunas instituciones de orden administrativo están dotadas de facultades para actividades específicas que conciernen a este ámbito, como la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

De esta forma, se puede afirmar que la Bioética Laboral cuenta con los elementos doctrinales, académicos, legislativos y jurisdiccionales/administrativos, para ser reconocida como disciplina jurídico- social autónoma, emanada de los derechos humanos, la ética y el derecho laboral. Por el que la tutela biosicosocial en las relaciones de trabajo, trasciende del ámbito particular, para situarse en el ámbito social, de la salud y de los derechos fundamentales.

Es más bien una disciplina con carácter propio, dotada de una perspectiva teórica autónoma,[989] vinculada a otras ramas del conocimiento Bioético.

Estos cambios hay que asumirlos como transformaciones del orden jurídico-social, en razón de que como se expone la Bioética Laboral tiene una fisonomía propia, por tanto, sus conceptualizaciones, fuentes, sujetos, principios, derechos y obligaciones, deben atender a la nueva realidad social laboral.

Ahora bien, a partir de la reforma en materia de derechos humanos, el Estado mexicano reconoce su vinculación a las normas que emanan de los Pactos, Tratados o Convenios que se suscriben a nivel internacional. En el contexto del Derecho del Trabajo, el derecho internacional de los derechos humanos laborales, evidencia un notable avance en relación con la protección de la clase trabajadora expresado en los amplios deberes de prestación positiva del Estado, y recogidos por la Bioética Laboral.

[989] ADÚRIZ-BRAVO, Agustín, IZQUIERDO AYMERICH, Mercé: *"Acerca de la didáctica de las ciencias como disciplina autónoma",* en Revista Electrónica de las Ciencias, vol. 1, núm. 3. Universitat Autónoma de Barcelona. España, 2002, p. 136. Consultado: 30 de agosto de 2024, de: https://es.scribd.com/document/39400727/Agustin-Aduriz-Bravo-DIDACTICA-COMO-CIENCIA

5.2. Propuesta de un concepto de bioética laboral o del trabajo, y descripción de sus elementos

Desde una lectura propia del campo de lo expuesto, descrito y analizado hasta estas líneas, con una perspectiva integral que represente de forma correlacionada y actualizada el término, he elaborado una propuesta de definición de Bioética Laboral en los siguientes términos:

"La Bioética Laboral constituye el conjunto de prerrogativas, principios y postulados dirigidos a tutelar, preservar y garantizar la integridad biopsicosocial y la dignidad ética y humana entre los sujetos de las relaciones laborales, así como la legítima aspiración al trabajo decente".

Esta definición es extensa por su complejidad, pero sí necesaria ya que postula una comprensión holística del individuo, dado que engloba todos los aspectos necesarios para su entendimiento. Individuo que es contemplado como sujeto de Derechos al que se debe evaluar acorde a la ética. Esta delimitación conceptual contempla todas las áreas vitales y aptitudes biopsicosociales susceptibles de sufrir algún tipo de menoscabo o deterioro crónico secuela de un evento traumático o patología dañosa.

Es importante destacar que la presente definición se construye y basa en orientaciones y conocimientos actualizados y vigentes. Igualmente esta definición no deja de hacer de recordar que en las relaciones de trabajo encontramos además de las responsabilidades laborales y su regulación jurídica, aspectos éticos y de salvaguarda con una participación tripartita entre trabajador, empleador y autoridad laboral.

Ya en cuanto a la definición propuesta, pasamos a su análisis:

- La Bioética Laboral constituye el conjunto de prerrogativas, principios y postulados. Cuando se hace alusión a un conjunto se prerrogativas, existe una referencia a la suma de facultades, atribuciones, derechos, beneficios, etc., establecidas dentro de un orden jurídico nacional e internacional positivado: Constitución Política, Tratados y Convenciones Internacionales, Leyes Federales, Estatales o Especiales, y demás instrumentos normativos vinculados y dirigidos a

regular y salvaguardar a los sujetos de las relaciones laborales, sin omitir aquellas normas derivadas del derecho natural como las éticas, y las que corresponden a los derechos humanos en su concepción más intrínseca.

En cuanto a los principios resulta menester establecer en primer lugar que por su naturaleza estos deben de entenderse bajo la idea de que tienen la interpretación de "primeros", en el sentido de que en ellos comienza y a partir de ellos se justifica todo tipo de razonamiento deductivo,[990] también podríamos decir que son la base en todo conocimiento que se considere científico, o sea racional.

Tradicionalmente, en la corriente de la literatura anglosajona, se ha afirmado, casi dogmáticamente, la existencia de cuatro principios bioéticos. Tales fueron desarrollados por la Comisión Nacional, creada por el Congreso de Estados Unidos, a los fines de identificar los principios éticos básicos que deberían guiar la investigación a realizar con seres humanos, denominado "Informe Belmont",[991] tema que se aborda detenidamente en el capítulo primero. Los mismos son:

a. Principio de beneficencia: Responde a la finalidad primaria de la medicina, cual es la de perseguir el bien terapéutico del paciente y no causar el mal.[992] En la propuesta de la bioética laboral significaría "procurar el bienestar", ya que supone un compromiso activo en la realización del bien dentro de las relaciones de trabajo.

b.- Principio de No maleficencia: Entendido como un principio de protección, por el cual los profesionales de la salud deberán actuar evitando el daño de sus pacientes, principio ligado al imperativo "no dañar".[993] En el marco de la bioética laboral significaría abstenerse de realizar conductas en los espacios laborales que se tipifiquen como factores de riesgo biopsicosocial

c. Principio de justicia: El cual reclama una distribución equitativa de los recursos en materia sanitaria, para evitar discriminaciones en las políticas de salud. Para la

[990] BERTI GARCÍA, Bernardita. (2015). "*Los principios de la Bioética"* [en línea], en *Prudentia Iuris*, núm. 79. Pontificia Universidad Católica de Argentina. Buenos Aires, Argentina, p. 5 (272 Consultado: 14 de agosto de 2024, en: http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/principios-bioetica-berti-garcia.pdf
[991] *Ibídem*, p. 11 (278).
[992] *Ídem*
[993] *Ídem*

bioética laboral sería aplicar la justicia correctiva o social dada su naturaleza protectora para quienes dentro de un centro de trabajo sufren de victimización o revictimización ante las omisiones, complicidad o normalización de las agresiones sufridas, propiciando una situación de desventaja, y en consecuencia convivir en un entorno de injusticias.

d. Principio de autonomía: Postula el respeto incondicional a la autodeterminación del paciente. Este principio, resulta ser el más básico de la Bioética y el que provee de justificación al resto de los demás. Se trata de la corriente ética contemporánea, que podemos llamar subjetivista consensual, según la cual el valor ético fundamental consiste en la posibilidad de cada persona de escoger, sin coacciones, el modo de vida que habrá de vivir y las conductas que habrá de realizar con el único límite de no causar daño directo a otro sujeto particular.[994] Dentro de la bioética laboral el principio de autonomía se entenderá como la libertad que tienen los trabajadores para controlar aspectos de sus actividades, como la toma de decisiones en sus tareas, la flexibilidad de horarios, formular propuestas de mejora, incentivar la creatividad, la actitud empática del empleador, etc.

Atendiendo a la corriente personalista podemos identificar otros principios aplicables a la bioética laboral:

a. Principio de respeto de la vida humana: El principio de respeto de la vida humana puede ser considerado como el principio eminente de la bioética en cualquiera de sus áreas, por ser aquel que guía e inspira la aplicación de los demás. Se trata del primer imperativo ético del hombre para consigo mismo y para con los demás.[995]

b. Principio de libertad y de responsabilidad: La aplicación de este principio importa el deber moral de colaborar en la conservación y el cuidado ordinario no sólo de nuestra salud y vida, sino también de la ajena.[996]

c. Principio de sociabilidad y de subsidiariedad: Este principio compromete a todas y cada una de las personas en su propia realización a participar en la realización del

[994] *Ídem*
[995] *Ibídem*, p. 6 (273).
[996] *Ídem*

bien de los semejantes. Respecto del principio de subsidiariedad implica por parte de la comunidad, por un lado, el deber de ayudar en mayor medida a las personas que más necesidad tengan de auxilio; dicho de otro modo, sería el deber de cuidar más a quien más necesitado esté de cuidados[997] en el centro de trabajo (personas con discapacidades).

- Respecto a los postulados de la bioética laboral, debemos remitirnos igualmente al capítulo primero, donde se identifican una serie de postulados así identificados como axiomas de la bioética, y aplicables en la materia laboral. Los que a continuación se citan y describen en sus aspectos más básicos ya que fueron abordados más íntegramente en el subtítulo "1.3.4. Postulados fundamentales de la bioética".

Primer postulado: El *valor absoluto de la vida humana y su inviolabilidad*.

Segundo postulado: *El nexo inseparable entre vida/verdad/libertad.*

Tercer postulado: *Conocer para curar, no para manipular.*

Cuarto postulado: *No todo lo que es técnicamente posible, es moralmente admisible.*

Quinto postulado: *Las leyes de los Estados tienen que tutelar el bien de las personas.*

Sexto postulado: *Principio del mal menor.* Por "mal menor" se entiende que nunca se puede optar por una acción en sí misma éticamente mala ni para evitar un mal mayor ni para lograr un bien. Frente a dos males inevitables y que no dependen de mi voluntad hay que optar por el menor. Nunca es lícito realizar un mal para evitar que se realicen males mayores.

Séptimo postulado: *Principio de la acción con doble efecto.* Este es un principio común en la ética, que hallaremos varias veces aplicado a los temas bioéticos. Una acción voluntaria puede tener, además del efecto directamente querido, otro efecto indirecto que es una consecuencia no querida de modo alguno, ni como fin ni como medio, pero que es tolerada en cuanto se encuentra inevitablemente ligada a lo que se quiere directamente.

[997] *Ídem*

- En relación a las acciones de tutelar, preservar y garantizar: Por tutela debe de entenderse como la dirección, amparo o defensa de una persona a otra.[998]

Preservar significa proteger, resguardar anticipadamente a alguien o algo de algún daño o peligro.[999]

Garantizar, con un enfoque más fundamentalista, tiene como significado promover, respetar, proteger y hacer cumplir los derechos de cada persona, en el caso de la bioética laboral puede ser el trabajador o el empleador.

- La integridad biopsicosocial: Biopsicosocial es un concepto que no forma parte del diccionario que elabora la Real Academia Española (RAE). Más ha sido definida como *"el conjunto de acciones que promueven y facilitan la atención eficiente, eficaz y oportuna que se dirige, más que al paciente o a la enfermedad como hechos aislados, a las personas consideradas en su integralidad física, mental y como seres sociales pertenecientes a diferentes tipos de familias y comunidad, que están en un permanente proceso de integración y adaptación a un medio ambiente físico, social y cultural*".[1000]

Cabe destacar que la Organización Mundial de la Salud, OMS, se propuso pasar a un modelo de salud "biopsicosocial" para el siglo XXI y así completar los "Dominios de la Salud" con parámetros que intenten reflejar el funcionamiento real de las personas dentro de su contexto. En este sentido la OMS propone una visión de la salud, y por tanto del funcionamiento de las personas, desde una conceptualización holística, como la resultante de fundamentaciones biológicas, motivaciones psicológicas y

[998] DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Palabra "Tutela", actualización 2023. Consultado: 15 de agosto de 2024, en: https://dle.rae.es/tutela

[999] *Ibídem*, palabra "Preservar".

[1000] IBARRA PESO, Jacqueline, HERNÁNDEZ CASTRO, Arlette, MEZA VÁSQUEZ, Samuel: *"Percepción de la transición del modelo biomédico al modelo biopsicosocial en usuarios internos del CESFAM Pinares, comuna de Chiguayante"*, en MEDWAVE Revista Médica. Publicado el 1 de enero de 2011. Chile. Consultado: 15 de agosto de 2024, en:
https://www.medwave.cl/investigacion/estudios/5290.html#:~:text=El%20enfoque%20biopsicosocial%20se%20define,seres%20sociales%20pertenecientes%20a%20diferentes

condicionamientos sociales. Es también desde esta visión integradora de los tres anteriores elementos desde la que defiende el modelo bio-psico-social.[1001]

En consecuencia podemos descomponer el término en sus unidades constituyentes para comprender de forma precisa a qué hace referencia.[1002]

Se habla de modelo biopsicosocial con referencia al enfoque que atiende la salud de las personas a partir de la integración de los factores biológicos, psicológicos y sociales. Este modelo entiende que el bienestar del hombre depende de las tres dimensiones: no alcanza con que el individuo esté sano físicamente. El prefijo “bio” alude a la vida; “psico” se vincula a la psicología (la actividad de la mente o las cuestiones del alma); “social”, por último, es aquello vinculado a la sociedad (la comunidad de individuos que comparten una cultura y que interactúan entre sí). La noción de biopsicosocial, por lo tanto, integra cuestiones biológicas, psicológicas y sociales.[1003]

Suele decirse que el ser humano es biopsicosocial. Su potencial está determinado por sus características biológicas (físicas), pero a su vez su accionar es influenciado por aspectos psicológicos (como deseos, motivaciones e inhibiciones) y por el entorno social (la presión que ejercen otras personas, los condicionamientos legales, etc.). Estos tres aspectos (bio, psico y social) no pueden escindirse, sino que constituyen un todo. La conducta del hombre, de hecho, constituye una unidad biopsicosocial.[1004]

Cabe destacar que el término biopsicosocial fue acuñado por el médico psiquiatra norteamericano George Libman Engel en el año 1977, cuando se encontraba buscando un nuevo modelo médico para hacer frente al biomédico, hasta entonces dominante en la sociedad industrializada. A pesar del natural rechazo que los seres

---

[1001] QUEREJETA, Miguel*: “Las herramientas del nuevo paradigma de la salud en el siglo XXI: CIE/CIF”*, en Revista Española de Salud Pública, vol. 83, núm. 6, Madrid, España, nov./dic. 2009. Consultado: 15 de agosto de 2024, en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000600001#:~:text=La%20OMS%20se%20propuso%20pasar,personas%20dentro%20de%20su%20contexto.

[1002] DEFINICIÓN DE. Palabra: *Biopsicosocial.* Consultado: 15 de agosto de 2024, en:
https://definicion.de/biopsicosocial/#:~:text=Se%20habla%20de%20modelo%20biopsicosocial,el%20individuo%20est%C3%A9%20sano%20f%C3%ADsicamente.

[1003] *Ídem*

[1004] *Ídem*

humanos tenemos al cambio, es importante señalar que la propuesta de Engel tuvo una buena aceptación por parte de ciertos grupos que deseaban ampliar los horizontes de la medicina con la incorporación de la compasión y la empatía. Engel estaba convencido de que los aspectos biológicos del ser humano dependían de una serie de aspectos muy amplia, que abarcaba los biológicos, los de carácter social y los psicológicos.[1005]

Los seres humanos por definición somos seres bio-psico-sociales y tenemos derecho a ser tratados con dignidad, respetando todos los aspectos de la vida. En el entorno de la bioética laboral, todo centro de trabajo tiene la obligación y el deber de que las relaciones laborales se guíen por los criterios de beneficencia, fidelidad y responsabilidad, integridad, justicia y respeto por los derechos y la dignidad de todas las personas, reconociendo y respetando las diferencias culturales e individuales, incluyendo las relativas a la edad, el género, la etnia y la cultura, el origen nacional, la religión, la orientación sexual, la discapacidad, el estatus socio-económico, etc.[1006]

Esta integralidad, surgida de las múltiples condiciones y características del hombre, impide que el ser humano pueda ser definido por un solo factor e impone una definición del hombre de carácter globalizador que toma en cuenta la multiplicidad que le es propia. El conjunto de elementos y factores que conforman la integralidad humana le aportan al individuo características que le permiten existir y actuar en los diversos campos que son escenarios de la acción humana.

Los factores biológicos permiten que el hombre sea considerado un elemento viviente con todos los procesos que le son propios. Dichos factores comprenden los genes, las células, los órganos, formados por conjuntos de células con funciones determinadas y los sistemas, constituidos por conjuntos de órganos. En este nivel la

[1005] *Ídem*

[1006] GOROZPE CAMARGO, Santiago: *"Bioética y Psicología".* Biopsicosociales. Bioética para todos. 27 de noviembre de 2019. Consultado: 15 de agosto de 2024, de: https://bioeticaparatodos.com/tag/biopsicosociales/

interacción se efectúa por medio de la sangre, linfa, sistema nervioso, endocrino y el inmunitario.[1007]

Con relación a los **factores psicológicos**, el hombre es la única especie que tiene conciencia de sí, capaz de autocrítica y autocontrol, con estructuración del pensamiento, y con valor ético de sus actos. Entre estos factores encontramos: los sentimientos, las emociones, los pensamientos, los instintos y el comportamiento del ser humano.[1008]

En cuanto a los **factores sociales,** el ser humano es un ser biológico que se hace social y crea una cultura, es un ser socializado que presenta unas relaciones con sus semejantes. Los factores socioculturales se refieren a todo lo aprendido por el hombre durante el proceso de antropogénesis y de la historia de la humanidad, lo cual surge como resultado de la comunicación con otros hombres. Entre estos factores encontramos: las creencias, los hábitos, las costumbres, las actitudes, los conocimientos, las tradiciones, los conocimientos, las normas, las leyes, los aspectos económicos, los aspectos religiosos, y aspectos ambientales (vivienda, servicios públicos, etc.).[1009]

Dignidad ética y humana: Si bien la ética y la dignidad se tratan en los capítulos primero y segundo, es oportuna una reseña de ambos conceptos atendiendo el análisis de la definición de bioética laboral.

En su origen dignidad humana no es un concepto jurídico como puede serlo el derecho subjetivo, el deber jurídico o el delito, ni tampoco político como Democracia o Parlamento, sino más bien una construcción de la filosofía para expresar el valor intrínseco de la persona derivado de una serie de rasgos de identificación que la hacen única e irrepetible, que es el centro del mundo y que ésta centrada en el mundo. La persona es un fin que ella misma decide sometiéndose a la regla, que no tiene precio

---

[1007] FERNÁNDEZ, Mary Sol, GOITIA, Carmen, MENDOZA, María Lorena*: "Unidad Núm 1. El Hombre como un Ser Bo-Psico-Socioultural"*. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado". Barquisimeto, Venezuela, julio de 2008. Consultado: 16 de agosto de 2024, de: http://www.ucla.edu.ve/dmedicin/departamentos/medicinapreventivasocial/comunitaria/salud%20comunitaria/unidadi.htm

[1008] *Ídem*

[1009] *Ídem*

y que no puede ser utilizada como medio, por todas las posibilidades que encierra su condición que suponen esa idea de dignidad humana en el punto de partida.[1010]

La igual dignidad de todos los seres humanos permite abordar desde otras perspectivas los conceptos de desigualdad, discriminación y diferencia. La desigualdad es incompatible con la dignidad. Es una situación de hecho que hace imposible la dignidad de quien se encuentra en ella. Para atajarla son necesarios comportamientos de igualdad, como diferenciación, es decir, el trato desigual a favor de los colectivos que se encuentran en esa situación, por medio del Derecho. En ella se basa la justificación del Estado social, porque sin esas medidas no existe igual dignidad, y una sociedad que la impida o la haga imposible no es una sociedad bien ordenada. La discriminación es igualmente incompatible con la dignidad. Es una situación normativa, es decir, de desigualdad no fáctica, sino regulada jurídicamente, derivada de mandatos jurídicos que establecen status y deberes distintos, sin razón justificada. La acción del Derecho en este caso debe ser derogatoria de las discriminaciones, y con el objetivo de restablecer la igual dignidad, es decir, la igualdad.[1011]

En relación con las diferencias, es importante la tolerancia, y no solo la negativa, sino también la positiva de reconocimiento del otro, del diferente y de sus razones para poder situarse en la igual dignidad.[1012]

La Ética constituye un saber práctico, cuyo cometido consiste en ordenar nuestra conducta justificando ciertos valores y deberes concretos. Más para lograr tal fin, se hace necesario sentir dichos valores y deberes como propios, convertir nuestra vida moral en una praxis comprometida.[1013]

-Entre los sujetos de las relaciones laborales: Si bien este aspecto se aborda líneas más adelante, ello no es obstáculo para hacer referencia a los llamados sujetos de la

[1010] PECES-BARBA MARTINEZ, Gregorio: *"La Dignidad Humana".* Universidad Carlos III. Madrid, España, 1995, p. 5 (161). Consultado: 16 de agosto de 2024, de: https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/6634af1f-17ee-4ad4-a59e-4640fe882d4a/content
[1011] *Ibídem*, p. 10 (166).
[1012] SÁNCHEZ CUESTA, Manuel: "*Ética y Vida Humana*". Educación y Futuro. Universidad Complutense. Madrid, España, p. 8. Consultado: 16 de agosto de 2024, de: https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/155223/EyF_2016_35p13.pdf?seque
[1013] *Ibídem*

relación de trabajo, los cuales son: a) la persona que presta un trabajo personal subordinado, denominada trabajador, que siempre será una persona física, un ser humano, con capacidad jurídica para contraer obligaciones y ejercer derechos; y b) el empleador, que puede ser: una persona física, una denominación, una empresa, un establecimiento, es decir, una persona jurídica o moral, con la capacidad jurídica para contraer obligaciones y ejercer derechos, sujeto jurídico que recibe los servicios que presta el trabajador y por el cual le cubre a éste una remuneración.

- Así como la legítima aspiración al trabajo decente: Este concepto se aborda en el Capítulo Segundo, subtítulo 2.4, en el cual se explica que el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

El empleo productivo y el trabajo decente son factores clave para alcanzar una globalización justa y reducir la pobreza afirma la OIT. El sentido de urgencia entre los responsables políticos internacionales es cada vez mayor: es apremiante proporcionar empleos de calidad asociados a la protección social y al respeto de los derechos en el trabajo, a fin de alcanzar un crecimiento económico sostenible e inclusivo y erradicar la pobreza.[1014]

Durante la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre 2015, el trabajo decente y los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente, ya explicados en el punto 2.5, – creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social – se convirtieron en elementos centrales de la nueva Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. El Objetivo 8 de la Agenda 2030 insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente, y será un ámbito de actuación fundamental para la OIT y sus mandantes. Además, otros aspectos clave del trabajo decente están ampliamente

[1014] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *"Trabajo decente"*. Génova, Suiza. Consultado: 16 de agosto de 2024, de: https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente

presentes en las metas de muchos de los otros 16 objetivos de la nueva visión de desarrollo de las Naciones Unidas.[1015]

5.3. El objeto de la bioética laboral

En este punto me permitir seguir lo expuesto por el Dr. Gabriel Ignacio Gómez Marín, en su tesis doctoral "*El trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos",* y a quién he citado en capítulos anteriores destacando el reconocimiento como pionero en Latinoamérica de la teoría y práctica de la bioética laboral, y por lo tanto una autoridad de origen colombiano en lo que él ha denominado biotrabajo.

Como objeto de la bioética laboral identifico en primer la afirmación del Dr. Gómez Marín al señalar que la concepción bioética del derecho al trabajo, en relación con el derecho a la igualdad ponderada, hace parte de los fundamentos y principios jurídicos, siendo núcleo esencial dentro de los valores jurídicos de equidad, libertad, justicia, fraternidad, solidaridad, igualdad, dignidad, principio de la buena fe en el derecho privado, principio protector en el derecho laboral.[1016]

Y continúa, es así como la bioética le aporta al trabajo y las relaciones laborales el principio de respeto a la libertad y dignidad humana del trabajador. La bioética es una herramienta para responder con una regulación normativa dinámica, que no se rezaga ante los nuevos desafíos que impone el desarrollo. La importancia que la bioética tiene para el derecho está en su capacidad de dotarlo de herramientas no jurídicas para la toma de decisiones en pro de la protección del ser humano en sus facetas individuales y sociales.[1017]

Reafirmando que es necesario fortalecer los principios del derecho (equidad, libertad, justicia, fraternidad, dignidad, solidaridad, de la buena fe en el derecho privado,

---

[1015] *Ídem*

[1016] GÓMEZ MARÍN, Gabriel Ignacio: "*El trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos".* Tesis para obtener el Grado de Doctor en Derecho por la Universidad Externado de Colombia. Bogotá, Colombia, 2023, p. 265.

[1017] *Ibídem*, p. 266.

protector en el derecho laboral) con los principios de la bioética (Integridad, precaución, autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia).[1018]

En este sentido, bioética y trabajo son consustanciales para crear los pilares jurídicos y filosóficos del nuevo sujeto legal y el biotrabajador, a partir de los principios de libertad, pluralidad, tolerancia, respeto, equidad y justicia social. El método deliberativo de la bioética aporta un plus de reflexión, con debates informados, sobre el hecho normativo, emergiendo una bioética del trabajo como instrumento civil, transfronterizo e intercultural que prevenga la violación al derecho al trabajo,[1019] refiere el autor en cita.

Asevera Gómez Marín que el "pluralismo jurídico" que une conceptualmente la bioética y derecho, hace parte de los principios constitucionales de la dignidad humana, la libertad y la solidaridad; se requiere una "pedagogía Constitucional", de tipo holístico que empodere a los trabajadores desde una línea de pensamiento humana integral y de inteligencia emocional, centrada en la capacidad de "verse en el otro", superando su negación y mismidad basada en la solidaridad.[1020]

Dentro del objeto de la bioética en estudio debemos reconocer que la bioética laboral engloba conceptualmente a la ética y al derecho para interpretar y fortalecer el principio de protección a la dignidad humana en las relaciones de trabajo. Por ello las enseñanzas de la bioética del trabajo comienzan a considerarse en la aplicación del derecho; es así como los conceptos de bioética, – en el derecho laboral,- se concretan, articulan y aplican con la definición de trabajo digno y decente.

Bioética laboral que no admite que se acose laboralmente a las personas, ni que se violen los estándares de trabajo digno y decente con acosos y violencias, jornadas extenuantes de trabajo e inestabilidad en el empleo con bajos salarios sin poder adquisitivo.

Es imprescindible, para la tranquilidad emocional del trabajador; la certeza, sobre la salvaguarda y conservación, de la esfera de su integridad; para evitar

[1018] *Ídem*
[1019] *Ibídem,* p. 267.
[1020] *Ibídem,* p. 268.

discriminaciones, señalamientos, confrontaciones, o juzgamientos, por el ejercicio de sus libertades personales ideológicas de opinión, expresión, asociación, pensamiento, consciencia y religión.

Gómez Marín propone el abandono de la visión antropocéntrica (centrada en el individuo) del derecho, así como las relaciones de la vida con el trabajo, por ende, su regulación, cambia de enfoque jurídico. Hay que precisar que, la bioética no es derecho, ni ética, ni filosofía y se referencia en "El principio de responsabilidad". Se observa que la herramienta, para una fundamentación jurídica a la bioética del trabajo, emerge "configurando, un Ethos en la vida técnica" del derecho", que ayuda a la jurisprudencia laboral, enriquecer argumentativamente, fallos relacionados con el trabajo como proceso vital.[1021]

El derecho fundamental al trabajo forma parte de la dignidad del ser humano y constituye una expresión, de la manera en que se vive la vida y por ello su regulación debe tomar en consideración las exigencias de la bioética.

Para Gómez Marín la ausencia de la reflexión sobre el sentido, la calidad y significado de la vida en las relaciones del mundo del trabajo, ha llevado a la mercantilización del empleo, al edadismo laboral, así como la discriminación por género y el trabajo infantil. Es necesario acudir para dicha tarea a "los principios bioéticos de: "No maleficencia", "Beneficencia", "Justicia" y "Autonomía", que encuentran su esencia común en el respeto por los derechos humanos y la dignidad individual, en aras de evitar una vulneración injustificada de la integridad del ser humano y alcanzar el ideal de justicia.[1022]

En las relaciones laborales, expone el autor, hoy más que nunca por la interferencia de los adelantos y avances tecnológicos, se hace necesario de dotar con el valor moral y justicia social de los principios bioéticos, el ideario de trabajo digno y decente.[1023]

La pluralidad de la bioética, afirma el experto colombiano, permite superar los esquemas binarios del mundo del trabajo como la discriminación por edad y sexo,

[1021] *Ibídem,* p. 278.
[1022] *Ibídem,* p. 281.
[1023] *Ibídem,* p. 282.

para hacer realidad los preceptos de libertad en el Estado Social de Derecho. La bioética se basa en el reconocimiento del otro, la diversidad de corrientes de pensamiento y expresiones culturales, que es la base de la democracia; la Constitución consagra, que los fines del Estado, están en propender por la participación de todos, en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la nación.[1024]

En conclusión, la bioética laboral en cuanto a su objeto, propone una extensión al derecho al trabajo en materia de salud, libertad, protección e igualdad ponderada, cuyo eje central es la dignidad humana.

5.4. Los sujetos de la bioética laboral

El contrato de trabajo se establece entre dos sujetos, el uno denominado empresa, empresario o empleador , que es quien, en determinadas condiciones, recibe y viene obligado a retribuir la prestación personal del otro; y este otro, una persona física denominada trabajador/a quien, personal y voluntariamente, y bajo la dirección y organización de aquél/la ejecuta la prestación de trabajo y tareas convenidas que constituyen el objeto del contrato.

El ser reputado o legalmente calificado de trabajador/a en el marco de una prestación personal de servicios, supone y lleva aparejadas toda una serie de derechos y obligaciones que se configuran por un lado frente al otro sujeto de contrato (el empresario) y por otro, frente a la Administración Laboral y de la Seguridad Social en cuanto garantes de la legalidad la primera y sistema de protección social de los trabajadores la otra.[1025]

Es así, que resulta de capital importancia el examen y determinación de las notas y características legales que en cada caso concreto concurran puesto que de ellas, se inferirá tanto la real existencia de una verdadera prestación de servicios por cuenta ajena calificable de contrato de trabajo **,** y por lo tanto la condición jurídica de trabajador de la persona que la lleve a cabo, como la identificación y determinación

[1024] *Ibídem*, p. 283.
[1025] SANTA-BÁRBARA RUPÉREZ, Víctor: "*Trabajador"*. v/lex Información Jurídica Inteligente. España. Consultado: 16 de agosto de 2024, de: https://vlex.es/vid/497613954

del sujeto empresario en aquella relación contractual; ya que de tal ejercicio derivará también la legitimación procesal requerida para ser sujeto activo o pasivo.[1026]

El artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo en México, establece que "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio"[1027].

En nuestro ordenamiento jurídico, la figura del trabajador está indisolublemente vinculada al principio jurídico de que la prestación de servicios, para que pueda ser calificada como constitutiva de un "contrato de trabajo" lo es "intuitu personae", es decir personal y directamente ejecutada por la persona física que será el sujeto-trabajador en la relación jurídico-laboral. De tal modo que será ontológica y legalmente imposible predicar o sostener la existencia de un contrato de trabajo si el sujeto "trabajador" no es una persona física y, además, no es ésta quien ejecuta directamente y por sí (sin posibilidad de sustitución en la ejecución del objeto contractual) la prestación en la que consiste el objeto del contrato.[1028]

Desde la perspectiva del trabajador, el contrato de trabajo es de carácter "personalísimo", de tal forma que la prestación del sujeto-trabajador no puede ser transferida a otra persona ni tampoco, por supuesto, el sujeto-trabajador puede ser sustituido por un tercero. Si estas circunstancias se dieran, nos hallaríamos, eventualmente, ante "otro" contrato de trabajo en el que el sujeto – empresario o empleador - pudiera haberse mantenido inalterado pero con un sujeto-trabajador distinto; no estaríamos, pues, ante el mismo contrato de trabajo al que nos estamos refiriendo.

En ningún caso, tampoco, tal posición jurídica (la de "trabajador") puede ser atribuida a una persona jurídica, supuesto éste que impediría la existencia de un verdadero contrato de trabajo situándonos extramuros del Derecho del Trabajo para situarnos en el ámbito civil de la prestación/ arrendamiento de servicios , o en los dominios de

[1026] *Ídem*
[1027] LEY FEDERAL DEL TRABAJO, *op. cit.,* p. 14.
[1028] SANTA-BÁRBARA RUPÉREZ, Victor, *op. cit.,*

Derecho Mercantil o Administrativo dependiendo del carácter privado o público de la otra parte contratante.[1029]

En materia de Seguridad Social, la condición de trabajador comporta para el empresario la obligación (previa al inicio de la prestación de servicios) de dar de alta a aquél en el régimen general de la seguridad social.[1030]

La edad mínima de admisión al trabajo se halla fijada en los 16 años (art. 174 LFT).

Con carácter excepcional, la autoridad laboral podrá autorizar la intervención o participación de menores de esa edad en espectáculos públicos siempre que ello no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional o humana.

Este permiso administrativo debe constar por escrito y siempre lo será para actos o intervenciones determinadas y específicas, por lo que habrá de ser solicitado caso por caso.

En cuanto al patrón o empleador la LFT ya citada, en su artículo 10 lo define como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".

El Patrón es la figura que contrata el servicio de uno o varios empleados a su cargo, directa o indirectamente, para realizar alguna labor a cambio de una paga. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.[1031]

En tanto, un Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un Patrón.

Según el Artículo 13 de la LFT, «no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos

[1029] *Ídem*
[1030] *Ídem*
[1031] FACTURAMA blog: "*Patrón*". Consultado: 16 de agosto de 2024, de: https://facturama.mx/blog/que-significa/quien-es-el-patron/

propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores».

La LFT en el artículo 20 define a la relación de trabajo como aquella prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, sin importar el acto que le dé origen.

Uno de ellos puede ser el Contrato Individual de Trabajo, mismo que puede presentarse con diferentes nombres y distintas formas. Mediante éste, una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, como se establece en el artículo 20, párrafo segundo.

Punto de reciente debate ha sido el generado sobre si debe emplearse la palabra "empleador", sobre la de "patrón", en el entendido de que en varios países ya se reconoce la de empleador.

La expresión "patrón" o "patrono", que reconoce su origen en el propio derecho romano, lleva envuelta la idea lingüística de una especie de defensor, protector o amparador de personas, sin perjuicio de su asimilación con la imagen señorial del directo dominio en los feudos de la Edad Media. En efecto, en Roma, la figura que comentamos se aplicó tanto al ciudadano romano que protegía a otras personas que se hallaban en situación jurídica inferior –v. gr., un extranjero–, así como al antiguo señor de un esclavo que había sido manumitido. Este esquema se vuelve a repetir, en cierta medida, con la aparición del maestro en la época de las corporaciones, y en la irrupción del arrendamiento de servicios del Código napoleónico.[1032]

Como ya se ha dicho, actualmente se ha generalizado utilizar en forma genérica la expresión empleador en lugar de la de empresario o patrón. Lexicológicamente, el empleador es aquél que emplea, es decir, el sujeto que ocupa a una persona, encargándole un negocio, comisión o puesto; o, también, el que lleva a cabo la acción

[1032] IRURETA URIARTE, Pedro: *"La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo",* en Revista de Derecho, núm. XLII, enero-junio, 2024. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Chile, p.6 (255). https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173631450008

por la cual se destina a alguien al servicio público. Desde la óptica laboral, el empleador no corresponde necesariamente a la idea de un empresario de características económicas, sino que en él se confluyen nociones básicas de una persona natural o jurídica (así como de un ente de hecho), que utiliza actual o potencialmente los servicios de un tercero en virtud de un negocio jurídico que les une previamente, mediante una retribución y bajo dependencia jurídica. Por tanto, el empleador es una parte del contrato de trabajo frente a la que se asume la obligación de trabajar y el derecho a ser remunerado. El término "empleador" es de usual utilización en las publicaciones españolas de la Organización Internacional del Trabajo, y ella reconoce su origen en el derecho francés. También la utilizan buena parte de los ordenamientos laborales latinoamericanos.[1033]

De esta manera, el empleador se erige como la persona que dirige la empresa –ya sea por sí o por otros– y que recibe la tarea que le brinda el trabajador, al cual está obligado a remunerar.

5.5. La metodología de la bioética laboral

La bioética laboral, como disciplina aún en construcción y consolidación, deberá seguir madurando epistemológicamente para determinar los límites de su objeto de estudio, de su método y de su teoría, elementos que, al desarrollarse y afianzarse, podrán consolidarla al estatus de ciencia.[1034]

Por lo que de momento es acertado partir del método de la investigación científica como una herramienta que puede prestar un servicio a la investigación en bioética pero con la apertura de aceptar otras formas de abordajes, es decir, aceptar que si en la bioética confluye una serie de disciplinas, entonces lo mismo tendría que suceder con los métodos.[1035]

[1033] *Ibídem*, pp. 11 y 12 (260 y 261).
[1034] MANRIQUE NAVA, Carolina, DOMÍNGUEZ MÁRQUEZ, Octaviano: *"Método o métodos para investigar en bioética. Una reflexión",* en Acta Bioética, vol. 13, núm.1, 2007. Consultado: 17 de agosto de 2024, de: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2007000100014
[1035] *Ídem*

Para los autores la cuestión del método o de los métodos de investigación en bioética plantea dos problemas: la estructura del discurso y la forma en que debe entenderse a sí misma. Son dos niveles de análisis: por un lado, los problemas específicos dentro del terreno de la bioética que le permitirán su maduración como ciencia y, por otro, las relaciones que establece con otras disciplinas para generar su propio discurso.[1036]

Ello da lugar a la identificación dos campos: la bioética de la investigación en diferentes disciplinas y la bioética de la investigación en bioética. Para enfrentar esos temas habría que recurrir al método filosófico, es decir, a la reflexión en dos grandes dimensiones: una analítica y la otra hermenéutica, lo que permitirá, muy probablemente, generar nuevas líneas de investigación y llevar a la bioética a su propia definición.

En consecuencia, se propone el desarrollo de modelos de investigación en bioética, identificando tres grandes campos: fundamentos de la bioética como disciplina, necesidades epistemológicas y formación de recursos humanos. Destaca este último, cuyo modelo debe contemplar fundamentos, métodos y líneas de investigación, con el fin de que se pueda alcanzar la solución de problemas empleando un discurso accesible y no sólo desde el Derecho.[1037]

Para que los conocimientos obtengan el reconocimiento de las comunidades científicas será necesario ubicar dentro de un gran espectro los niveles de abordaje de cada uno de los temas investigados; es decir, si bien no negar la investigación empírica de corte positivista –pues también son útiles las estadísticas y los resultados duros–, es conveniente aceptar otras formas de investigación.[1038]

Ante ello, señalan los autores, será necesario aplicar métodos que permitan integrar los datos duros con datos cualitativos y la reflexión filosófica. Por lo tanto, es preciso que las investigaciones se realicen en equipos multidisciplinarios, interdisciplinarios y transdisciplinarios. La formación universitaria de bioeticistas deberá poner el acento

[1036] *Ídem*
[1037] *Ídem*
[1038] *Ídem*

en la enseñanza de diversas metodologías que permitan a los estudiantes e investigadores lograr la integración de las mismas.[1039]

Conforme a lo expuesto vamos a identificar los métodos del derecho laboral, y enseguida los de la bioética.

Uno de los primeros rasgos que caracterizan al Derecho del Trabajo, es el de su permanente estado de reforma y modificación de las reglas que lo rigen, es decir su intensa mutabilidad. Siendo ello así, adquiere mucha mayor relevancia su estudio que tiende a abarcar todas las vertientes de los métodos y técnicas de la investigación jurídica. Y, precisamente por ello adquiere particular relevancia la descripción de la metodología de investigación en el campo del Derecho del Trabajo. De ahí que como métodos del Derecho Laboral se abordará la metodología se las ciencias jurídicas que le son aplicables.

Los métodos para la investigación teórica o métodos teóricos son los procedimientos que permiten operar a un nivel del pensamiento abstracto con conocimiento que se ha condensado en constructos de diferente magnitud: teoremas, conceptos, hipótesis, teorías, leyes, paradigmas, etc., elaborados sobre nociones ideales que el hombre ha facturado para aprehender la realidad o que resumen conocimiento elaborado y no observable de objetos de la realidad factual. A través de estos también se construye el discurso científico mediante el cual se argumentan y demuestran los nuevos conocimientos.[1040]

Los métodos teóricos generalmente reconocidos por los autores y que son aplicables a la investigación jurídica son los siguientes: histórico-lógico, análisis-síntesis, abstracción-concreción, inductivo-deductivo, sistémico-estructural-funcional.

1. Método histórico-lógico: Es el método que permite enfocar el objeto de estudio en un decurso evolutivo, destacando los aspectos generales de su desarrollo, las tendencias de su progreso, las etapas de su desenvolvimiento, sus conexiones

[1039] *Ídem*

[1040] VILLABELLA ARMENGOL, Carlos Manuel: *"Los Métodos en la Investigación Jurídica. Algunas precisiones"*. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. 2020, p. 7 (167). Consultado: 17 de agosto de 2024, de: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6226/12a.pdf

fundamentales y causales. Esto posibilita entender su comportamiento histórico y explicar su fisonomía actual. El análisis histórico-cronológico caracteriza el objeto desde el punto de vista externo; pero cuando se complementa con el método lógico es posible apreciar los aspectos básicos, los rasgos intrínsecos y las conexiones más importantes, diferenciando lo esencial y regular de lo contingente y especulativo. De esta manera, la visión histórica aparece no como un suceder de acontecimientos, sino como una evolución dialéctica en donde se pueden apreciar y explicar las discontinuidades, los saltos y los zigzags del desarrollo. Este método constituye procedimiento básico en las investigaciones historiográficas, pero también es de utilidad en cualquier estudio que haga un análisis evolutivo del objeto.[1041]

En el Derecho los estudios históricos constituyen en ocasiones el punto central de la investigación. En otros casos se emplea en estudios que, sin ese fin, realizan una valoración retrospectiva del objeto. Puede señalarse que es válido para revelar la génesis y evolución de instituciones y normas jurídicas, destacar sus cambios de ciertas épocas, comprender la formación de los sistemas jurídicos, desentrañar el contexto de transformaciones jurídicas que están precedidas de movimientos revolucionarios, precisar las transformaciones textuales en un concepto o teoría, destacar la cronología de un fenómeno socio-jurídico, etcétera.[1042]

2. Método de análisis-síntesis: Es el método que posibilita descomponer el objeto que se estudia en sus elementos para luego recomponerlo a partir de integrar estos y destacar el sistema de relaciones existente entre las partes y el todo. El análisis es el proceso que permite dividir o separar el objeto en los aspectos o cualidades que lo componen con el fin de analizar cada una por separado. La síntesis es lo opuesto; mediante esta se integra el objeto y así se obtiene una comprensión general. Este sucesivo accionar de fragmentación-examen-reconstrucción-visualización de las interconexiones, brinda una nueva visión del objeto, esencial para su estudio. Este método es utilizado en prácticamente todo proceso investigativo. En la ciencia jurídica es recurso imprescindible cuando se estudian normas, instituciones, procedimientos,

[1041] *Ibídem,* p. 7 (167).
[1042] *Ídem*

conceptos, etc., que necesitan descomponerse en sus estructuras para caracterizarlas.[1043]

3. Método abstracto-concreto: Es el método que permite enfocar aspectos del objeto de estudio a partir de abstraerlos del entorno. Así se diferencia lo singular, estable y esencial de lo casual, secundario y mutable. La abstracción es el proceso mediante el cual se aíslan elementos y propiedades del resto de los componentes y se destacan los nexos esenciales e inasequibles que pasan inadvertidos en una visión global. Con ello se logra percibir lo esencial y se alcanza mayor profundidad en el conocimiento. Este método, al igual que el anterior, es esencial en la investigación científica. En el Derecho, el procedimiento permite abstraer los objetos jurídicos del entorno socioeconómico y político que lo condicionan, aislarlos asépticamente para su análisis técnico, desfragmentarlo en sus elementos o aristas para describir éstas, y luego de manera inversa sistematizar las abstracciones y análisis.[1044]

4. Método inductivo-deductivo: Bajo esta denominación exponemos dos formas de razonamiento que recorren caminos lógicos contrapuestos por lo que algunos autores los describen como métodos diferentes. Utilizados de manera conexa permiten establecer generalizaciones a partir de aspectos concretos y determinar lo que hay de común en las individualidades, luego de lo cual deduce y particulariza nuevamente. El proceso de inducción recorre el camino de lo particular a lo general, ya que a partir de situaciones específicas induce regularidades válidas o aplicables a casos semejantes, obviando lo relativo o cambiante y buscando las formas estables. Es la manera de establecer conclusiones desde el estudio de casos y la forma de razonar en las investigaciones cualitativas. El proceso de deducción va de lo general a lo particular e implica sistematizar conocimiento y establecer inferencias que se aplican a varias situaciones y casos pertenecientes a un conjunto. Posibilita abordar lo desconocido a partir de lo conocido, concluir desde principios generales, consistentes y de gran fuerza lógica. Es el camino de las investigaciones cuantitativas. En la ciencia jurídica —en donde las investigaciones cualitativas tienen presencia— la inducción como

[1043] *Ibídem,* p. 8 (168).
[1044] *Ibídem,* p. 9 (169).

forma de razonamiento posibilita construir teoremas desde situaciones particulares y casos concretos, establecer regularidades, generalizar y pautar conclusiones. [1045]

5. Método sistémico-estructural-funcional: Reconocido por algunos autores como método sistémico, este procedimiento permite el estudio de un objeto en el contexto de una estructura compleja en la que se integra y que está conformada por diferentes subsistemas con características y funciones específicas interactuantes. En el Derecho el enfoque sistémico posibilita visualizar el objeto que se investiga dentro del entramado de relaciones en el que se integra, delimitar su rol funcional dentro del subsistema jurídico, desmembrarlo en sus diferentes estructuras y eslabones, delimitar las cualidades y precisar el conjunto de interconexiones.[1046]

6. El método de Derecho comparado: Existe prácticamente consenso entre los autores que se han dedicado a la metodología de la investigación de la ciencia jurídica en reconocer al Derecho comprado o comparación jurídica como un método de investigación teórica propio de este saber. La comparación como recurso gnoseológico es aplicable a todas ciencias sociales en tanto propicia verificar hipótesis y deslindar rasgos generales de particularidades y contingencias, destacar pautas cruciales y curvas de evolución. Se ha considerado incluso como método fundamental de esta área del saber en tanto sustituye a la experimentación y permite descubrir leyes sociológicas.[1047]

El método de Derecho comparado, continua el autor, permite cotejar dos objetos jurídicos pertenecientes a un mismo dominio: conceptos, instituciones, normas, procedimientos, etcétera, lo cual posibilita destacar semejanzas y diferencias, establecer clasificaciones, descubrir tendencias y revelar modelos exitosos. La tendencia contemporánea es, no sólo al empleo de la comparación como recurso, sino a su vez, sobre la base de ello, a la reingeniería de las normas de Derecho y a la homologación de las instituciones, lo que está provocando un acercamiento interesante en los sistemas de esta ciencia.

[1045] *Ídem*
[1046] *Ibídem,* p. 10 (170).
[1047] *Ibídem,* p. 11 (171).

La comparación jurídica puede clasificarse en:

• Interna: estudia normas o instituciones pertenecientes a un mismo ordenamiento.

• Externa: aborda la comparación de objetos entre ordenamientos jurídicos diferentes.[1048]

7. Métodos empíricos aplicables a la investigación socio-jurídica: Los métodos de las investigaciones empíricas o métodos empíricos son aquellos que posibilitan captar aspectos del objeto de estudio que se encuentran a un nivel fenoménico y que son cognoscibles sensorialmente; permiten acumular datos e información sobre él. Tienen reconocimiento general los siguientes métodos aplicables a cualquier área del saber: el experimento, la observación y el análisis de contenido. De éstos, el análisis de contenido es aplicable a investigaciones teóricas en la Ciencia Jurídica. Es el método que permite analizar un acto de comunicación oral o escrito de una manera objetiva, coherente y sistemática, con el objetivo de discernir su contendido, describir tendencias, compararlas, evaluar su claridad, identificar intenciones, descifrar mensajes ocultos y reflejar actitudes o creencias de quien lo emite. A pesar de ser catalogado como un método empírico, en la ciencia jurídica en donde el ejercicio de la profesión se expresa en gran medida a través de documentos escritos (expedientes, sentencias, actas parlamentarias, normas jurídicas, etc.), deviene en recurso importante para el análisis textual de estos, denotar inferencias, hacer valoraciones cualitativas, o contabilizar determinada variable.[1049]

9. Métodos cualitativos aplicables a la investigación socio-jurídica: Hay dos métodos de los estudios cualitativos de aplicación en las investigaciones socio-jurídicas: el etnográfico y el hermenéutico. El método etnográfico se aplica en estudios analítico-descriptivos de comportamientos, costumbres, creencias y prácticas sociales, por lo que es un parteaguas entre estudios de antropología cultural y de sociología cualitativa. Su objetivo es la comprensión de lo que sucede en un entorno determinado a partir de vislumbrar el modo de vida y el comportamiento de comunidades, etnias, minorías culturales o un grupo de personas que se desenvuelve en un determinado

[1048] *Ídem*
[1049] *Ibídem*, p. 12 (172).

hábitat cerrado que genera particularidades. Por ello, trata de penetrar y hacer inteligible el significado que se le brinda a determinados aspectos, las reglas de convivencia asumidas, la estructura organizativa adoptada, el sistema de valores y conceptos compartido, etc. En el Derecho es de utilidad en investigaciones sobre percepción del ordenamiento jurídico en un ámbito geográfico, en la comprensión de factores criminógenos que dan lugar a tipologías delictivas presentadas en una comunidad, en el entendimiento de conductas antisociales en un grupo social, en la comprensión de aspectos suscitados en el ambiente carcelario, etcétera.[1050]

El método hermenéutico posibilita entender los significados del objeto que se estudia. En la ciencia jurídica es válido cuando el centro del estudio lo constituyen normas jurídicas. El sentido más completo en el que se emplea es cuando posibilita: precisar el objetivo de la norma jurídica; valorar la correspondencia entre éste y lo que declara; hacer inteligible su estructura; develar el sistema de relaciones que establece con el resto del entramado jurídico; comprender las motivaciones teleológicas de su creación y desentrañar el condicionamiento ambiental y cultural del momento histórico que lo produjo.[1051]

En cuanto a la bioética, la necesidad de contar con un método para el análisis de casos bioéticos y poder emitir una posterior sugerencia es un tema ineludible para, al menos, quienes se dedican a esta rama de la bioética de forma cotidiana. Así, se podrá discutir sobre el orden de los pasos en el discernimiento, los posibles dilemas éticos que se presentan en distintas situaciones, así como su importancia para el abordaje del caso; pero nunca habrá disenso sobre la importancia de contar con una metodología que permita cierta objetividad ante la circunstancia dada. Al considerar el carácter interdisciplinario de la bioética, el método reflejará los elementos propios de cada disciplina y ello permitirá discutirlos dentro de un cierto orden y, a pesar de que no existe un consenso respecto de cuál es mejor, todos parten, en un primer momento, de los aspectos empíricos del caso en cuestión, para después abrir el

[1050] *Ídem*
[1051] *Ibídem*, p. 13 (173).

debate a los elementos más subjetivos, donde entrarían la consideración de preferencias, juicios y valores, así como de los posibles dilemas éticos en conflicto.[1052]

1. La casuística La primera metodología es la casuística, llamada así en virtud del estudio de los casos particulares, con el objetivo de extraer de ellos principios y máximas que permitieran un estudio y análisis ulterior y que sirvieran de base para casos similares. La fortaleza principal de esta metodología radica en su capacidad de leer las circunstancias particulares de cada caso concreto y actuar en consecuencia con ellas, es decir, de adaptarse a la toma de decisiones tomando en cuenta los valores y principios particulares de cada paciente, en cada momento concreto de su tratamiento y con la evolución propia de sus emociones y las de su familia. Por su parte, la debilidad de esta consiste en que, el considerar las circunstancias particulares de cada caso, puede extraviarse en la orientación que se dé al final del análisis, ya que este será muy particular y corre el riesgo de perder de vista la universalidad de los principios bioéticos.[1053]

2. Procedimiento de Análisis Decisional: Se utiliza aquí el lenguaje de los "hechos" y de los "valores". Los primeros serían los "datos biológicos" de la historia clínica -nivel de consideración técnico-, sobre los cuales se monta luego el problema de los valores morales -nivel de consideración ético-, abordaje que ha sido asumido como propio por el llamado "análisis decisional", que parte de la premisa de que no se requiere de certeza para decidir de modo racional, siendo racional aquella decisión que optimiza el resultado aún en condiciones de incertidumbre. Es cierto que las decisiones clínicas se fincan en una lógica probabilística y que al médico no se le puede requerir certeza (sino prudencia, racionalidad y razonabilidad), pero el análisis decisional clásico sólo toma en cuenta las consideraciones de los hechos, no así los valores, ya que parte del cálculo de utilidad esperada de cada alternativa existente, y, a la vista de todas ellas, identifica la que considera óptima, marginando así, por y con ello, a los valores,

[1052] DE LOS RÍOS-URIARTE, Elizabeth: *"La cuestión del método en bioética clínica: Aproximación a una metodología adaptada al contexto de la realidad mexicana",* en Revista "Persona y Bioética", Universidad Anáhuac. Vol. 21, núm. 1, México, 2017, p. 3 (22) Consultado: 18 de agosto de 2024, de: http://www.scielo.org.co/pdf/pebi/v21n1/0123-3122-pebi-21-01-00092.pdf
[1053] *Ibídem*, p. 7 (22).

opiniones y deseos de las personas implicadas en cada caso, entre las cuales aquí se encuentra nada menos que el paciente.[1054]

Por ello, refiere la autora, a la ponderación estadística de los diversos cursos de acción (utilidad objetiva) se añade la ponderación de los intereses de dichas personas (utilidad subjetiva), proceso por cierto complejo, pero que se ha advertido que conduce a una mejor calidad asistencial. En ética clínica, se emplean los llamados "árboles de decisión", listas que permiten evaluar los hechos y los valores existentes en el caso y decidir a la vista de todos ellos.[1055]

3. Método basado en las éticas de la virtud: A diferencia del método casuístico que estudia los actos morales, este método se enfoca más en el carácter moral de los agentes. Toda vez que la ética no solo trata de acciones, sino también de hábitos (virtudes) y de actitudes (carácter).[1056]

La autora transcribe a Beauchamp y McCullough quienes establecen: *"Dichos hábitos o rasgos de carácter tienen una importancia radical en el apresurado contexto de la práctica médica. El objetivo de cultivar las virtudes es hacer del cumplimiento de deberes una cuestión de comportamiento habitual, más que una lucha constante para poner en práctica lo que demanden los principios morales". "En la teoría ética, las virtudes morales son disposiciones o hábitos firmemente asentados que están casi siempre correlacionados con principios morales de deber. El lenguaje de las virtudes refuerza más que suplanta al de los principios de deber, ya que tanto los deberes como las virtudes son necesarios para que la responsabilidad moral sea un 'contrapeso al egoísmo' y así dirija al médico hacia los mejores intereses del paciente".* Autores que también sostienen: *"El médico debe apoyarse en virtudes como: respeto, honestidad, tacto, discreción, compasión, simpatía y tolerancia. Estas virtudes avivan*

[1054] RUEDA CASTRO, Laura: *"Metodología para la toma de decisiones en bioética".* Universidad de Chile. Consultado: 17 de agosto de 2024, de: https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/128441/128539_A5_Principios_y_Toma_decisiones_ER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[1055] *Ídem*

[1056] ROTONDO DE CASSINELLI, María Teresa: *"Metodología de la Bioética. Análisis de casos clínicos*", en Revista Uruguaya de Cardiología, vol. 33, núm. 2. Sociedad Uruguaya de Cardiología. Uruguay, 2018. Consultado: 18 de agosto de 2024, de: https://www.redalyc.org/journal/4797/479760117006/html/#:~:text=En%20Bio%C3%A9tica%20se%20usa%20este%20m%C3%A9todo%20cuando,dado%20que%20los%20casos%20previos%20ya%20han

y nutren lo humano de la medicina, y a veces transforman difíciles problemas de conflicto en intercambios dignos y humanizados".[1057]

Por último hago referencia a un método común para la bioética y el derecho laboral, el *Método Deliberativo*

El investigador Manuel F. Pérez, escribe que deliberación es la expresión de la acción de la prudencia, virtud cognitiva sobre la cual descansa la racionalidad de los saberes prácticos. Los saberes prácticos, los que regulan y norman las acciones de los hombres en su vida, la política y la ética, a manera de ejemplos, utilizan la razón práctica, diferente a la especulativa o teorética de las ciencias y de la matemática. La razón práctica no otorga certeza sino probabilidad, no demuestra, persuade. No es universal, es contextualizada. Actúa en relación a opiniones, utiliza el diálogo y la persuasión.[1058]

De esta manera, la deliberación dialoga, con la prudencia o mejor utilización de la razón práctica, acerca de los valores, de sus fundamentos, de las circunstancias, pondera las consecuencias, intenta persuadir y no imponer soluciones. Sus resultados pretenden la mayor probabilidad en relación a la verdad, nunca la certeza. Pretende la participación no sólo de los expertos, sino de todos aquellos afectados por el problema moral a resolver. Busca el consenso para sus decisiones y no la imposición de resultados, cita el autor.

Y refiere que frente a nuestras sociedades pluralistas, la deliberación es el único método de enfrentar armónicamente y con la consideración y respeto de todos los involucrados en los problemas morales en torno a la vida y a la acción médica. Nunca la medicina había enfrentado tanta dificultad en la decisión racional de sus acciones. Esta realidad hace imprescindible una ayuda basada en la deliberación prudente frente a todo conflicto moral en su interioridad.[1059]

[1057] *Ídem*

[1058] PÉREZ, F. Manuel: "*Bioética, fundamentos, metodología",* en Revista Médica Clínica Las Condes. Volumen 21, enero 2010. España. Consultado 17 de agosto de 2024, de: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864010705150#:~:text=Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20bio%C3%A9tica,satisfaga%20la%20moralidad%20del%20mismo.

[1059] *Ídem*

Podemos plantear, cita, que la Deliberación, expresión de la prudencia y responsabilidad, constituye no sólo el método por excelencia de la bioética, sino que estructura también su más sólido fundamento. De esta manera, la Bioética se constituye en una disciplina absolutamente necesaria para intentar regular moralmente la acción de la humanidad sobre la instrumentalización de la vida en general y de la vida humana en particular.[1060]

5.6. Las fuentes de la bioética laboral

En este punto y atendiendo el carácter jurídico de las llamadas fuentes del derecho entendidas como todas aquellas normativas y resoluciones que contribuyen a crear el conjunto de **normas** que forman el derecho laboral, básicamente me referiré a las de carácter legal, advirtiendo que las mismas ya fueron abordadas en el Capítulo Segundo, puntos 2.2.1 y 2.2.2, por lo que su explicación será sintetizada.

1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En la Constitución Federal Mexicana, se contemplan los derechos humanos y las libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ella históricamente se incorporaron desde su aprobación en el año de 1917 derechos sociales que regulan garantías mínimas aseguradas a los trabajadores, y frente a sus empleadores. Es así como se reconocieron principios y derechos laborales que adquirieron el rango normativo máximo: el constitucional. Quedando consagradas un número importante de prerrogativas laborales, destacando: La Seguridad Social, la jornada de trabajo, el descanso semanal y vacaciones anuales, indemnización ante despido injustificado, derecho al salario mínimo, derecho al trabajo, estabilidad laboral, trabajo de menores y mujeres, seguridad e higiene en el trabajo (se contemplan dos temas específicos: los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales), derecho de sindicación, derecho de huelga, derecho a negociar colectivamente, entre otros.

Cabe destacar, advierte Romeo Casabona, que en esta constelación normativa constitucional encontramos el apoyo suficiente para que los valores que consagra o

[1060] *Ídem*

que se pueden deducir de ella proyecten su reflejo correspondiente en la interpretación del conjunto del ordenamiento jurídico en la medida en que sea aplicable a las implicaciones jurídicas de los avances biomédicos y biotecnológicos en general o en la actividad legislativa relativa a estas materias. La labor interpretativa del juez, el recurso a los principios generales del Derecho, así como el consenso antes aludido en las tareas legislativas se convierten en los instrumentos más eficaces para la incorporación social de esas perspectivas valorativas nuevas o revisadas. Así sucede con principios como el de la dignidad humana, la autonomía individual, la igualdad, la tolerancia, autorresponsabilidad, la inviolabilidad de la persona, la inalienabilidad del cuerpo humano.[1061]

Algunas constituciones políticas más recientemente han ido más allá, con el fin de consagrar en el más alto nivel normativo algunos principios, derechos o límites relacionados con la Biomedicina y la Biotecnología. Así, las de Grecia, Portugal, Suiza, República Federal Alemana en cierto sentido- , y, desde una perspectiva ambiental o de colectivos humanos, las de Ecuador, Bolivia. Perú y Venezuela.[1062]

2. Los Tratados Internacionales.

Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos mínimos que los Estados firmantes se obligan a respetar.

La principal fuente de tratados multilaterales es la Organización Internacional de Trabajo (OIT), que aprueba Convenios y Recomendaciones sobre todos los temas de derecho laboral individual y colectivo.

En cuanto a la bioética los tratados internacionales son instrumentos jurídicos que han contribuido al desarrollo de la bioética universal y la inscriben en el contexto de los derechos humanos internacionales. La bioética es el estudio sistemático, pluralista e interdisciplinario de los problemas éticos planteados por la medicina, las ciencias de la

[1061] ROMEO CASABONA, Carlos María: *"Bioderecho y Bioética", op. cit.,* p. 201.
[1062] *Ibídem*

vida y las ciencias sociales cuando se aplican a los seres humanos y a su relación con la biósfera.

Algunos tratados internacionales de bioética ya citados en esta tesis son:

- Código de Nüremberg (1947): Contiene varias disposiciones relativas a la experimentación en la medicina, conforme al antecedente del Holocausto.
- Código Internacional de Ética Médica (1949).
- Convenio de Asturias (1997), firmado por la Comunidad Europea, en el cual se garantiza la dignidad y el respeto a los derechos humanos en la aplicación de la biología y la medicina.
- Convenio de Oviedo (1997): También conocido como Convenio sobre Derechos Humanos y Biomedicina (CEB), su objetivo es funcionar como fundamento ético del desarrollo tecnológico en materia biomédica.
- Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos, elaborada por la UNESCO el 19 de octubre del 2005, en la cual se consideran aspectos jurídicos, sociales y ambientales de la bioética.
- Declaración de Helsinki, adoptada por la Asociación Médica Mundial, la cual contiene principios éticos para la investigación médica en seres humanos, hecha en 1964.
- Declaración Universal sobre el Genoma Humano (1997)
- Declaración Internacional sobre la Protección de los Datos Genéticos Humanos (2003).
- Declaración Ibero-Latinoamericana sobre Derecho, Bioética y Genoma Humano (2001).
- El Juramento de Hipócrates (Escrito entre los siglos V y IV A.C.).
- Pautas Éticas Internacionales para la Investigación Biomédica con Seres Humanos (2002).
- Pautas emitidas por la CIOMS (Por sus siglas en inglés: Council for Internacional Organizations of Medical Sciences). Incluyen normas para la redacción del consentimiento informado, principios éticos aplicados a la epidemiología y pautas éticas generales (1982).
- Reporte Belmont, contiene principios éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación médica, (1979).

3. La Legislación.

Las leyes son la principal fuente del Derecho laboral, y la directa expresión de la intervención del Estado en esta materia. El principal instrumento laboral en México es la Ley Federal del Trabajo. Además de los ya citados en el cuerpo de esta tesis, entre

estos la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, entre otras. Sin omitir a las Normas Oficiales

En materia de bioética encontramos de manera enunciativa:

- Ley General de Salud.
- Código de Bioética para el Personal de Salud,
- El Código de Conducta para el personal de salud.
- La Carta de los Derechos Generales de los Médicos.
- La Carta de los Derechos Generales de las Pacientes y los Pacientes. El Reglamento de la Ley General de Salud en materia de Investigación para la Salud.
- El Reglamento de la Ley General de Salud en materia de Prestación de Servicios de Atención Médica.
- La Ley de Voluntad Anticipada, la cual se encuentra en diferentes estados, tales como la Ciudad de México y Guanajuato.

4. Los Reglamentos.

Por lo general, los reglamentos de ejecución de las leyes laborales, dictados por el poder ejecutivo, dentro de los límites permitidos por la Constitución y las mismas leyes, complementan esas leyes en aspectos de detalle.

5. La Costumbre.

La costumbre laboral puede ser definida como *"aquél acto realizado de forma repetida y constante por los sujetos del Derecho del Trabajo, con la convicción de su obligatoriedad, siendo aceptada por el Estado y demás entes capaces de establecer normas escritas"*[1063].

[1063] ARADAS GARCÍA, Alejandro: *"La Costumbre como Fuente del Derecho Laboral".* Cuestiones Laborales. España, 2024. Consultado: 18 de agosto de 2024, de: https://www.google.com/search?q=la+costumbre+laboral&rlz=1C1CHBF_esMX838MX838&oq=la+costumbre+la&aqs=chrome.1.69i57j0i512l4j46i175i199i512i654j0i512j0i22i30l3.10273j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8

En esta definición se denotan dos elementos: 1) el elemento material, la práctica generalizada (hábito) y 2) el elemento subjetivo, que es la creencia de que esta práctica es obligatoria, (la convicción).

6. La Doctrina.

La doctrina es la fuente formal del Derecho que está constituida por las opiniones escritas de los estudiosos del Derecho (laboralistas), al reflexionar sobre la validez formal, real o intrínseca de las normas jurídicas.[1064]

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 840, fracción VI, prescribe que las resoluciones laborales deben contener: VI. Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento.

7. La Jurisprudencia.

Dentro del ámbito laboral, cobra especial relevancia la jurisprudencia ya que dado el entorno cambiante en el que nos encontramos, la mayoría de los casos controvertidos desde el punto de vista de la contratación laboral, acabarán resolviéndose a través de la misma. Es por ello que entre las principales razones por las que la jurisprudencia es importante en el ámbito laboral se encuentran las siguientes:[1065]

-Establece precedentes: La jurisprudencia laboral establece precedentes para casos similares en el futuro, lo que ayuda a las partes involucradas a conocer las posibles soluciones para un caso específico.

-Aclara la interpretación de la ley: La jurisprudencia laboral aclara la interpretación de la ley y cómo esta debe ser aplicada en casos concretos, lo que contribuye a una mayor certeza jurídica.

[1064] ARELLANO GARCÍA, Carlos: *"La Doctrina como Fuente Formal del Derecho".* Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México. Consultado: 18 de agosto de 2024, de: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2401/13.pdf

[1065] UNIVERSIDAD DE ALÍCANTE: "*Jurisprudencia laboral y la importancia del control de convencionalidad".* España, 2024. Consultado: 19 de agosto de 2024, de: https://www.unniun.com/control-de-convencionalidad-e-importancia-de-la-jurisprudencia-dentro-del-ambito-laboral/#:~:text=Protege%20los%20derechos%20de%20los,a%20una%20mayor%20seguridad%20jur%C3%ADdica.

-Protege los derechos de los trabajadores: La jurisprudencia laboral contribuye a proteger los derechos de los trabajadores y garantizar que las empresas cumplan con sus obligaciones legales en cuanto a salarios, horas de trabajo, condiciones laborales, entre otros. Además, garantiza una mejor defensa de los mismos.

-Evita la disparidad de criterios: La jurisprudencia laboral ayuda a evitar la disparidad de criterios entre diferentes tribunales y jueces en relación con la aplicación de la ley laboral, lo que contribuye a una mayor seguridad jurídica.

No pueden omitirse las decisiones de los tribunales de justicia que han ido ampliando los asuntos tratados en relación sobre todo con materias biomédicas, y por lo general han enriquecido sus argumentaciones jurídicas, con independencia de que se compartan o no las mismas.[1066]

Por otro lado, han aumentado de forma significativa las sentencias sobre responsabilidad civil directa de los profesionales sanitarios y sobre responsabilidad patrimonial de las administraciones públicas, y algo menos las relativas a responsabilidad penal por imprudencia.

Por su parte, los Tribunales Supremos ha pronunciado algunas sentencias de particular trascendencia, tanto sobre recursos de amparo interpuestos por los ciudadanos como sobre recursos o cuestiones de inconstitucionalidad planteados por determinadas instituciones públicas legitimadas para ello o por los jueces y magistrados, respectivamente.

8. Los Principios Generales del Derecho.

Como se explica en el Capítulo Segundo, punto 2.2.2, en México los principios generales del Derecho adquieren un carácter social y así se identifican como una fuente más del Derecho del Trabajo a los Principios Generales de Justicia Social que deriven del artículo 123 Constitucional. Enunciando con tal carácter a los siguientes que ya fueron explicados:

[1066] ROMEO CASABONA, Carlos María: *"Bioderecho en España",* Obra Colectiva *"Enciclopedia de Bioderecho y Bioética"*, Tomo I (a-h), Carlos María Romero Casabona (Director). 1ª, Ed. Comares, Cátedra Interuniversitaria de Derecho y Genoma Humano, Universidad de Deusto, Universidad del País Vasco. España, 2011, p. 163.

I. Principio Tutelar
II. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos
III. Principio de Estabilidad en el Empleo
IV. Principio de Primacía de la Realidad
V. Principio de Trabajo Digno o Decente y no Discriminación
VI. Principio de Igualdad Sustantiva.

En la aplicación de los Principios Generales del Derecho, el juzgador debe tener presente la evolución generada en las instituciones del derecho laboral, bajo la influencia de factores socioeconómicos, a fin de no aplicarlos con una técnica puramente positivista al tratar las relaciones laborales.

En cuanto a la bioética también podemos identificar como Principios Generales en primer lugar a los principios del Informe Belmont que están formulados en términos bastante generales, lo que permite a su respecto una interpretación extensiva. La existencia de dos principios paralelos sobre la misma materia, como los de beneficencia y no-maleficencia, permite también una interpretación extensiva. Y el principio de justicia exige la concurrencia de otra idea que le es conexa, como la de no-discriminación, que en el fondo es un principio de igualdad, todo lo cual admite interpretaciones extensivas, elásticas, que facilitan la solución de conflictos caso a caso.[1067]

Los principios en las Declaraciones de la Unesco, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y demás Declaraciones que la siguieron. Acaece con las tres Declaraciones Universales de la Unesco, sobre el Genoma Humano y los Derechos Humanos (1997), sobre los Datos Genéticos Humanos (2003) y sobre Bioética y Derechos Humanos (2005), así como en la Declaración de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos (1948) y en las demás Declaraciones del mismo tipo formuladas a nivel mundial, regional, subregional, comunitario o incluso, bilateral. Si bien todas estas Declaraciones carecen formalmente de fuerza vinculante, por tratarse de meras Declaraciones y no de Convenciones o Tratados, todas ellas han ingresado a los

[1067] FIGUEROA YAÑEZ, Gonzalo, *op. cit.,* p. 152.

diversos ordenamientos jurídicos por constituir principios generales del Derecho que incluso tienen la característica de haber logrado aceptación universal.[1068]

Dentro de estos principios generales del Bioderecho pueden señalarse, por ejemplo el principio de dignidad del humano y la protección de su diversidad, el principio de igualdad y el rechazo de cualquiera discriminación arbitraria, el principio de libertad o autonomía, el derecho a la identidad personal, grupal, nacional y regional, incluyendo aquí el derecho a la biodiversidad, el derecho a la confidencialidad, reserva o secreto, el principio de no-comercialización del cuerpo humano, el derecho a saber o a no saber, el derecho a la salud, el respeto y protección de la vulnerabilidad humana y de los grupos vulnerables, el principio de libre investigación científica, el principio de conservación y aprovechamiento sostenible de la diversidad biológica y del medio ambiente y el principio de protección de las generaciones futuras. Todos estos principios y derechos están expresamente contemplados en alguna de las tres Declaraciones de la Unesco mencionadas más arriba, si no lo están en las tres.[1069]

5.7. El contenido de la bioética laboral

El estudio, conocimiento y comprensión de la Bioética Laboral definitivamente debe de contener una serie de elementos de aprendizaje, análisis, investigación y reflexión, que van a propiciar y sustentar su reconocimiento como una disciplina autónoma dentro del campo bioético y laboral.

En los primeros cuatro se expondrá el marco teórico doctrinal, abordando aspectos conceptuales, históricos-descriptivos, normativos, y de análisis crítico. Dando pauta en el quinto capítulo a la justificación, metodología y contenido de la bioética laboral como área de conocimiento.

En primer lugar es trascendental plantear la conceptualización de la bioética y la bioética laboral, partiendo de un abordaje histórico y de definiciones, destacando su contenido ético. De igual forma deben exponerse las fuentes, principios y postulados de la bioética. Especial referencia será el reconocimiento de las llamadas bioéticas regionales, que de las ciencias médicas han emigrado a diferentes bioéticas entre

[1068] *Ídem*
[1069] *Ibídem,* p. 153.

estas la laboral, para después profundizar en la existencia de un contenido bioético en las relaciones de trabajo.

A continuación, debe realizarse una obligada exposición doctrinal y teórica sobre el trabajo en cuanto a su valoración histórica, destacando el incipiente desarrollo del derecho laboral y su carácter regulatorio de las relaciones de trabajo, dando pauta al abordaje de sus fuentes y principios. Resaltando además la importancia del papel desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como impulsora del trabajo digno y decente, aspectos puntuales de la bioética laboral, en el marco de la seguridad social, y referente para abordar los aspectos éticos y dignificantes de las relaciones de trabajo sustento de los Derechos Humanos Laborales, así como su análisis, fuentes e importancia a raíz de la reforma Constitucional del 2011 en México.

Parte esencial del contenido de la bioética laboral es realizar una amplia exposición analítica sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, abordando su naturaleza, características, así como las consecuencias patológicas y psicológicas como resultado de la variabilidad etiológica de estos riesgos biopsicosociales y sus consecuencias, para lo que hará una exposición del estrés laboral, el síndrome de burnout, la precariedad laboral, el mobbing, el conflicto de trabajo, el hostigamiento y acoso sexual, la violencia de género, la discriminación y la violencia y acoso laboral. Conductas y comportamientos generadoras de una triple afectación: al trabajador, a las relaciones de trabajo, y a la misma organización o centro de trabajo. De ahí que deba plantearse el reconocimiento tardío, y en parte pendiente de acciones en el trabajo que vulneran la integridad física, emocional y sexual de trabajadores y trabajadoras, y como este tipo de acciones han sido permanentemente normalizadas o invisibilizadas por leyes, políticas, instituciones y empleadores.

Esto implica abordar el marco jurídico protector de los riesgos psicosociales en el trabajo, desde la perspectiva tanto internacional como nacional, y exponer las tres situaciones marco que se han generado en los últimos años de la segunda década del siglo XXI: la implementación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial. Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención; la obligación para los patrones de implementar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención a los casos de violencia y acoso u

hostigamiento sexual, entre otros fines, del 2019, y el Convenio 190 de la OIT, que reconoce el derecho de toda persona a un mundo libre de violencia y acoso, y prevé un marco común de acción. Valorando cuales son los avances de la aplicación en México de cada uno de estos instrumentos, revisando las apreciaciones existentes en Iberoamérica sobre el Convenio 190 de la OIT.

Finalmente debe de conocerse la propuesta de definición para el reconocimiento formal de la Bioética Laboral como área del conocimiento tanto bioético como en las relaciones laborales, abordando su justificación, metodología, integración de saberes, contenido sistemático, campo de estudio, áreas temáticas, reconocimiento profesional y académico, marco normativo, así como la exposición de experiencias de campo y profesionales identificadas y resultados obtenidos.

Sin omitir que el contenido de la disciplina que se propone como autónoma debe de estar sustentada en un estado del arte que permita verificar el grado de actualización del tema de investigación, su vigencia, por cuanto implica descubrir en la revisión bibliográfica, quién ha investigado sobre el tema, cuándo y dónde se han hecho investigaciones relacionadas, cómo se han realizado y por qué se realizaron. Condiciones que permitirán:

- Garantizar que el investigador se ha documentado correctamente.
- Identificar las fuentes originales de conceptos, métodos y técnicas provenientes de investigaciones, estudios y experiencias anteriores.
- Apoyar los hechos y opiniones que el autor quiere expresar.
- Ofrecer un sustento teórico.
- Orientar al lector interesado a informarse con mayor detalle sobre aspectos del contenido del documento.
- Permitir que, a partir de éstas, otros autores puedan investigar otros aspectos subyacentes de una determinada investigación.

5.8. La experiencia en Colombia del proyecto “El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral”, investigación de campo

A mediados del año 2022 estando investigando sobre la construcción del estado del arte de esta investigación y realizando una consulta en internet indagando sobre la bioética laboral, esta fuente me llevó a una página web en la que se abordaba

ampliamente el tema de la bioética laboral, algo inédito para mi investigación habida cuenta de que a excepción de algunos artículos no había encontrado, y ni encontré en el resto de mi trabajo, una línea de investigación continuada sobre la temática de la bioética laboral desarrollada por el Dr. Gabriel Ignacio Gómez Marín, académico de la Universidad “Piloto” de Colombia, con sede en la ciudad de Bogotá, y además funcionario del Ministerio del Trabajo, desempeñándose como Inspector de la misma.

De la lectura de la obra en consulta, “Bioética del Trabajo. Taller de Bioética y el Mundo del Trabajo”, observé que la primera edición correspondía al 19 de enero del 2004, y con una cuarta edición del mes de octubre del 2014. Esto me permitió visualizar que el Dr. Gabriel Ignacio Gómez Marín, tiene a esta fecha más de 20 años como investigador, difusor y conocedor práctico de la bioética laboral, y por lo tanto su principal referente en Latinoamérica, y muy probablemente en Iberoamérica. Integrando a mi bibliografía tres de sus publicaciones, una impresa y dos electrónicas, además de considerar la idea de contactarme con el investigador Gómez Marín, estableciendo con el mismo contacto vía llamada a celular y por mensaje de WhatsApp a mediados del mes de marzo de este año 2024, compartiéndole mi interés por sus publicaciones y el trabajo que realiza aplicando sus conocimientos de bioética laboral.

Tras dos meses de comunicación a través de las redes sociales, ya que también se mostró muy interesado en mi trabajo de tesis, y me explicó que además de sus publicaciones, hacia divulgación de varios contenidos de lo que llama “biotrabajo”, a través del programa radial “El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral”, que se trasmite por la Universidad “Piloto”, en coordinación con el Ministerio del Trabajo. Despertando mi interés de realizar una visita in situ, idea que aceptó con gusto y que acordamos realizaría para fines del mes de julio del año en curso.

Al efecto viajé a la Ciudad de Bogotá, Colombia el 30 de julio, y sostuvimos un primer y muy enriquecedor conversatorio en su oficina de la Universidad “Piloto”, en donde además de su obra impresa, me obsequió un ejemplar, me mostró todo el material de programación que a través de su programa de radio trasmite cada jueves de las 12:00 a las 13:00 hrs. desde su Universidad bajo la modalidad de “podcast”, que inició en el año 2014 hasta la fecha, compromiso que le ha valido varios reconocimientos del Presidente de la República de Colombia.

De los temas que se han abordado en el programa radial, constaté una muy amplia e interesante diversidad, tomando nota de las siguientes temáticas:

1. *Prevención del acoso laboral,*
2. *Prevención del trabajo infantil,*
3. *Protección integral al adolescente trabajador,*
4. *Salud ocupacional,*
5. *Población vulnerable,*
6. *La explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes,*
7. *Trata de personas con fines de trabajo forzoso,*
8. *El trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos,*
9. *Daños a la salud por causas laborales,*
10. *Prevención del suicidio asociado al trabajo,*
11. *Conoce todo sobre las incapacidades laborales,*
12. *Los riesgos laborales por la tecnología y el trabajador digitalizado,*
13. *Situación de las mujeres durante la revolución industrial,*
14. *Significado del trabajo,*
15. *Seguridad Social,*
16. *La seguridad y la salud en el trabajo,*
17. *La Bioética aplicada en el trabajo,*
18. *El biotrabajo y la biolaboralidad.*
19. *La inspección del trabajo como herramienta de difusión del trabajo decente;*
20. *¿Que entendemos por bioética y cuál es su relación con los derechos laborales?*
21. *¿Qué es la licencia de paternidad?*
22. *Relación entre biología, derecho y trabajo,*
23. *Las normas internacionales del trabajo,*
24. *La gobernanza de los conflictos laborales en Bogotá,*
25. *Historia de la empresa que redujo la jornada laboral a cuatro días,*

26. *Impulso al trabajo para los adultos mayores,*
27. *Deberes y derechos del servicio doméstico,*
28. *Conversatorios con inspectores del trabajo,*
29. *¿Qué es la ética profesional y porqué es importante?*
30. *Valores y principios éticos fundantes para el mundo del trabajo y la convivencia social.*

Estos 30 temas son solo una muestra de diez años de transmisiones ininterrumpidas de este programa radial iniciativa del Dr. Gómez Marín, evidenciando el conocimiento y la materialización práctica de la bioética laboral.

Siguiendo con mi relato, el primero de agosto en una primera conversación me habló sobre las “Cajas de Compensación Familiar”, que son personas jurídicas sin ánimo de lucro, que cumplen funciones de seguridad social, y son controladas y administradas por el Estado, como alternativa para el ocio y la integración laboral.

Explicando el Dr. Gómez Marín que las Cajas prestan servicios de recreación, mediante la implementación de la jornada laboral, dedicada a la familia, cuyo fin es fortalecer y garantizar su “desarrollo integral”. Las redes de compensación familiar brindan esparcimiento y calidad de vida, por medio de cursos deportivos, yoga, manualidades, autocuidado y lúdica; en la práctica un obrero con sus parientes puede disfrutar de parques y zonas recreativas, un avance destacado, es la afiliación a empleados del servicio doméstico.

En su tesis doctoral el Dr. Gómez Marín refiere que antes de que se hablara de responsabilidad social empresarial, hace más de cincuenta años, las empresas conscientes de la necesidad de un desarrollo integral humano “crearon” las Cajas de Compensación Familiar institucionalizando espacios de recreación y bienestar. Durante décadas, han puesto al servicio de la clase trabajadora, toda una oferta de servicios de recreación y bienestar. Esto refleja la consideración de que el trabajo un proceso vital, deben armonizarse los ritmos productivos, y toda actividad, con

acciones lúdicas que generen gozo, felicidad, paz interior, con pausas de silencio y meditación profunda; aprendiendo pintura, danza, cerámica y poesía.[1070]

Las Cajas de Compensación Familiar deberían cubrir el 100% de la población; sin embargo, en este momento su alcance es limitado, es decir su esquema de funcionamiento es inequitativo.

El desarrollo histórico de la legislación laboral se concreta con la oferta de "espacios físicos, culturales y recreativos e infraestructura", enfocados al bienestar. Reseña que la creación del sistema de subsidio familiar y de las primeras Cajas de Compensación Familiar, tuvo lugar a finales de los años cincuenta del siglo pasado, cuando el país estaba inmerso en su estrategia de industrialización. El sistema de subsidio familiar evolucionó a la par del país, siendo objeto de múltiples intervenciones y ajustes legales que han dado por resultado un entramado complejo de reglamentaciones, regulaciones y alcances institucionales que, en definitiva, son un reflejo de la heterogeneidad y complejidad de las realidades económicas y sociales del país ya entrado en el siglo XXI, expone el autor.

Y agrega que con relación a la prestación de servicios de recreación y deporte, han ido consolidando una infraestructura amplia en esa materia, pues cuentan con 66 centros vacacionales con alojamiento y 59 hoteles u hostales, además de 278 centros recreacionales, unidades deportivas o clubes para mencionar solo una parte de su patrimonio. En las unidades de producción y empresas, los planes de bienestar diseñan dentro del horario laboral, actividades como aeróbicos, educación psicológica y emocional, potenciando bienestar en el horario laboral, programadas y coordinadas por las administradoras de riesgos laborales y las cajas de compensación familiar mejorando los estándares de vida.

Y concluye exponiendo que la función social para la cual han sido creadas las Cajas de Compensación Familiar es: el subsidio en dinero, servicios de educación integral y continuada, capacitación y servicios de biblioteca, eventos científicos y culturales, programas de recreación social, programas de créditos de fomento, servicios de salud, programas de nutrición, mercadeo social, Subsidio en especie (alimentos, vestidos,

[1070] GÓMEZ MARÍN, Ignacio, *op. cit.,* pp. 330 y 331.

becas de estudio, textos escolares, medicamentos, entre otros) y servicios de vivienda.

Ese mismo día el Dr. Gómez me invitó a visitar una Caja de Compensación Familiar, ubicada a las afueras de la ciudad de Bogotá, y quedé absolutamente impresionado al ver sus instalaciones propias de un club privado en México, contando con restaurantes a precios muy económicos, impresionantes canchas de futbol, varias canchas de tenis, piscinas techadas, gimnasio, baño sauna, parque infantil, parque biosaludable, pista de trote, sala de videojuegos, escuela de capacitación ofertando diferentes cursos, lineamientos de comportamiento, personal capacitado, etc. Definitivamente espacios donde la salud física y emocional encuentran el lugar idóneo para su atención.

No fueron ajenos a nuestro conversatorios otros aspectos comentados por el Dr. Gómez incluidos en su tesis doctoral. Al efecto cita en su trabajo:

"Una empresa que se organiza desarrollando los preceptos básicos de la "responsabilidad social" y el respeto a los "derechos humanos", es una unidad de producción que funciona desde los principios bioéticos de la justicia y precaución. Se requiere incluir en el derecho humano al trabajo la visión bioética para lograr su sostenibilidad y enfrentar los riesgos "la vinculación entre las operaciones habituales de la empresa y los derechos humanos de las personas es plena e indivisible".

El enfoque de todo sistema empresarial sea comercial o industrial, antes de obsesionarse por el cliente o el producto, es el bienestar y la felicidad de los trabajadores, de ellos dependen los resultados del negocio. Los roles, funciones y objetivos de las instituciones estatales y empresariales son la justicia y la equidad social, propendiendo por un ingreso o renta básica, con educación desde la cuna hasta la vejez, el empleo y la salud son bienes universales. Al construir el derecho laboral a futuro, humanizado y centrado en la vida plena, se tiene que, el trabajo, no se mercantiliza. El mundo del trabajo, estudiado en clave de sistema vivo; no mira al humano, solo como trabajador y a la empresa, como unidad de producción; lo cierto es que son organizaciones aprendiendo y protegiendo al trabajador, con valores de

conservación y salud, que el sistema general de riesgos laborales ya contempla, y que la bioética lo visibiliza y fortalece.

A pesar de estar contenidas, por un derecho laboral, las empresas cosifican y a exprimen al trabajador, y lo asumen como un objeto de rentabilidad, sin mirarlo como un ser vivo, resultando un trabajador enfermo y agotado ocupacionalmente, perdiendo la empresa, por los ingentes gastos, desgastes y esfuerzos, para recuperarlo y lograr su anhelada productividad. Se observa que las empresas que están centradas en las ganancias van a tener la posibilidad de desarrollarse, sanando y cuidando a sus colaboradores, no simplemente, como entes estáticos, maquinas o sus partes; sino, empresas que serán, muy rentables a futuro, en la medida que se fijen en proteger a sus trabajadores". [1071]

Finalmente acordamos generar relaciones de trabajo y colaboraciones conjuntas entre la Universidad Piloto de Colombia, y la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, e inclusive invitar a la Universidad de Murcia, para desarrollar y fortalecer la cultura y comprensión de la Bioética Laboral.

En resumen mi visita a Bogotá, Colombia me permitió constatar que la Bioética Laboral si es una realidad conocida, estudiada y divulgada, y por lo tanto es de concluirse que reúne todas las condiciones para ser reconocida como una disciplina autónoma garante de la integridad biopsicosocial y la dignidad ética y humana entre los sujetos de las relaciones laborales, así como la legítima aspiración al trabajo decente.

[1071] *Ibídem,* pp. 332 y 333.

CONCLUSIONES

Conforme a los objetivos expuestos y la hipótesis formulada en el marco introductorio de esta tesis, presento a manera de conclusión cada una de las siguientes consideraciones:

PRIMERA.- Se requieren cuatro condiciones para reconocer la autonomía de alguna disciplina jurídica como resultado de su progresión: Contar con una doctrina especializada, la enseñanza de su conocimiento en actividades curriculares o de educación continua, el reconocimiento de las disposiciones normativas que regulen la materia objeto de estudio, y la existencia de instancias jurisdiccionales o Administrativas.

SEGUNDA.- La Bioética Laboral como se expuso en el cuerpo de esta investigación reúne las cuatro condiciones que la reconocen como una disciplina autónoma: doctrina, enseñanza, normativa e instancias jurisdiccionales o administrativas.

TERCERA.- El contenido de la Bioética Laboral como disciplina autónoma parte de su conceptualización con especial referencia a las llamadas bioéticas regionales, que de las ciencias médicas han emigrado a diferentes bioéticas entre estas la laboral, hace referencia a una exposición analítica sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, aborda el marco jurídico protector de los riesgos psicosociales en el trabajo, desde la perspectiva tanto internacional como nacional, y reconoce instancias de autoridad en la resolución de los conflictos.

CUARTA.- Como resultado de la investigación de tesis realizada, formulo una propuesta de definición de Bioética Laboral: *"La Bioética Laboral constituye el conjunto de prerrogativas, principios y postulados dirigidos a tutelar, preservar y garantizar la integridad biopsicosocial y la dignidad ética y humana entre los sujetos de las relaciones laborales, así como la legítima aspiración al trabajo decente".*

QUINTA.- Los factores de riesgo psicosocial, a los que también llamaría biopsicosocial al considerarlo un término más completo, son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido y realización del trabajo, susceptibles de afectar tanto al

bienestar o a la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.

SEXTA.- En la investigación se identifican como principales riesgos psicosociales laborales: el estrés laboral; el síndrome de burnout o del trabajador “quemado” (muy ignorado o desconocido); la precariedad laboral: el mobbing o acoso emocional laboral; el hostigamiento y el acoso sexual laboral; la violencia de género en las relación laboral; la discriminación en el trabajo; la violencia o acoso laboral; la ansiedad y la depresión; el tecnoestrés; el teletrabajo; y los accidentes e incidentes de trabajo.

SÉPTIMA.- La exclusión de las enfermedades psicosociales del campo de regulación de las enfermedades profesionales es una realidad que implica, entre otras cosas, negar la propia identidad y naturaleza de esas patologías.

OCTAVA.- Durante el presente siglo se ha impulsado la creación de un marco jurídico de protección ante los riesgos psicosociales en las relaciones de trabajo tanto de carácter internacional como nacional, desconocido para un número importante de empleadores y trabajadores.

NOVENA.- La existencia de protocolos de atención, prevención y sanción por las conductas generadoras de riesgos psicosociales en el trabajo es una muestra de que las organizaciones requieren una orientación adicional, además de su criterio jurídico.

DÉCIMA.- El marco normativo e institucional contra los factores de riesgo psicosocial ya existe, ahora la tarea es el concurso de voluntades para erradicar estas conductas de los centros de trabajo, que vulneran la integridad biopsicosocial y dignidad de la clase trabajadora.

DÉCIMA PRIMERA.- El Convenio 190 Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, aprobado el 21 de junio de 2019, asume compromisos antes desconocidos para combatir y prevenir la violencia y el acoso laboral y sexual; desarrollar herramientas, orientación y sensibilización sobre el tema, y establecer sanciones y garantizar medios efectivos de inspección.

DÉCIMA SEGUNDA.- El Trabajo es la condición básica y fundamental de la vida humana, es la fuente de los bienes y servicios que satisfacen nuestras necesidades.

DÉCIMA TERCERA.- La reforma constitucional de Derechos Humanos en México del 2011 ha tenido como mandato crear una nueva cultura de derechos humanos, colocando al centro la dignidad de las personas.

DÉCIMA CUARTA.- Las razones o justificaciones por las que debe incluirse la bioética en el análisis y desarrollo de las relaciones laborales, son: El fin personal del trabajo como necesario para la vida, el fin social del trabajo o frente a terceros, la afectación a la vida animal y medio ambiente, la aplicación de tecnología a las relaciones laborales, el incuestionable avance en el desarrollo de la diligencia debida de las empresas.

DÉCIMA QUINTA.- La concepción Bioética del derecho al trabajo, engloba conceptualmente a la ética y al derecho para interpretar y fortalecer el principio de protección a la dignidad humana en las relaciones de trabajo.

DÉCIMA SEXTA.- La Bioética Laboral en cuanto a su objeto, propone una extensión del derecho al trabajo en materia de salud, libertad, protección e igualdad ponderada, cuyo eje central es la dignidad humana.

DÉCIMA SÉPTIMA.- La Bioética se entiende como la reflexión interdisciplinar que busca estudiar de manera sistemática la conducta humana en el área de las ciencias de la vida, de la salud y de las ciencias sociales a la luz de la diversidad de valores y principios morales.

DÉCIMA OCTAVA.- La Bioética en la actualidad ha retomado interés en el mundo académico, político y social debido a su estrecho vínculo con políticas públicas en los ámbitos de la salud y el medio ambiente que requieren fortalecerse.

DÉCIMA NOVENA.- Debe reconocerse que la Bioética se fundamenta en un discurso interdisciplinario, donde teología, filosofía, ciencia se fusionan y reflejan el discurso ético-moral de la sociedad.

VIGÉSIMA.- La Bioética ha pasado de estar circunscrita exclusivamente al ámbito biomédico, a inscribirse en otros campos del saber, tales como el derecho, la sociología, la antropología, la economía, entre otras, trasladándose al ámbito académico.

VIGÉSIMA PRIMERA.- Por su desarrollo ulterior, en particular a partir de este siglo, se han reconocido las llamadas Bioéticas regionales: Bioética Médica, Bioética Ecológica o Ecoética, Bioética Filosófica, Bioética Económica-Política, y otras, entre estas la Bioética Laboral o del Trabajo.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- La Bioética como toda ciencia también está sustentada en principios, que en este caso pueden identificarse como tales aquellos que tienen su génesis en el "Informe Belmont", que son: la autonomía, la no maleficencia, la beneficencia y la justicia.

VIGÉSIMA TERCERA.- Los Postulados fundamentales de la Bioética son el valor absoluto de la vida humana y su inviolabilidad; el nexo inseparable entre vida/verdad/libertad; conocer para curar y no para manipular; no todo lo que es técnicamente posible es moralmente admisible; las leyes tienen el fin de tutelar el bien de las personas; el principio del mal menor; y el principio de la acción con doble efecto.

VIGÉSIMA CUARTA.- La Bioética como cualquier área del conocimiento cuenta con una serie de elementos que le son propios y que la distinguen de otros: Es humana, es racional, es universal, y es interdisciplinar.

VIGÉSIMA QUINTA.- El Bioderecho constituye una nueva forma de afrontar la búsqueda de soluciones a los conflictos de la ciencia con el aval de la ética y bajo el marco de un derecho cercano a la sociedad cuyo referente último radica en el imperativo sustentado por los Derechos Humanos.

VIGÉSIMA SEXTA.- El Bioderecho trata de sincronizar el «ser» científico, con el «deber ser» ético y con el «poder hacer» normativo.

VIGÉSIMA SÉPTIMA.- El Derecho se ha agregado a la Bioética para conformar el binomio Bioderecho

VIGÉSIMA OCTAVA.- La Bioética Laboral cuenta con reconocimiento histórico y vigente. En la Universidad "Piloto" de Colombia desde el año 2004 se reconoce, investiga y divulga la Bioética Laboral y desde el 2014 través de la radio de la Universidad "Piloto" se trasmite el programa "El Mundo del Trabajo y la Bioética

Laboral, bajo la modalidad de “podcast”, compromiso de su iniciador e impulsor el Dr. Gabriel Ignacio Gómez Marín.

VIGÉSIMA NOVENA.- Se requiere incluir en el derecho humano al trabajo la visión bioética para lograr su sostenibilidad y enfrentar los riesgos psicosociales.

TRIGÉSIMA.- La vinculación entre las operaciones habituales de la empresa y los derechos humanos de las personas es plena e indivisible.

Las conclusiones expuestas permiten corroborar la realidad de la hipótesis planteada en el sentido de reconocer a la Bioética Laboral como una disciplina autónoma tutelar de la integridad biopsicosocial y la dignidad ética y humana de los sujetos de las relaciones laborales, y garante de la legítima aspiración al trabajo decente.

ANEXO 1[1072]

Secretaría del Trabajo y Prevención Social

Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los Centros de Trabajo

Capítulo 3. Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral

Sección Primera. Puntos Generales

3.1. Objetivo general y objetivos específicos

El presente protocolo tiene como propósito establecer las acciones para la implementación de procedimientos para prevenir, atender y erradicar los casosde violencia laboral derivados del vínculo de relación laboral en este centro de trabajo, incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

Los objetivos específicos de este protocolo son:

a) Definir el mecanismo para brindar atención a las presuntas víctimas de algún caso de violencia laboral.
b) Promover una cultura organizacional de igualdad de género y un clima laboral propicio para la erradicación de la violencia laboral en el centro detrabajo.

3.2. Alcance

El presente protocolo tiene por alcance el centro de trabajo y los vínculos laborales derivados del mismo, además de las acciones derivadas del ejercicio detrabajo.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que la violencia laboral y el acoso abarca aquellos casos que: "ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo".

Por lo anterior, en el marco del Protocolo se incluyen aquellas situaciones de violencialaboral en las que el sujeto activo no necesariamente tiene un vínculo laboral directocon el centro de trabajo, por ejemplo, proveedores, contratistas o clientes.

3.3. Obligatoriedad

[1072] Ver cita número 964, Capítulo Cuarto de la Tesis, subtítulo 4.9.

Con el fin de garantizar la seriedad y la eficacia del protocolo, las resoluciones y medidas originadas en su marco, serán de naturaleza obligatoria para el centro de trabajo.

A efecto de asegurar la obligatoriedad, se deberán prever las acciones necesarias para la correcta aplicación de las resoluciones y medidas tomadas por la Persona Consejera y/o el Comité de Atención y Seguimiento.

3.4. Principios Rectores

Este protocolo se rige por los siguientes principios rectores:

1. Dignidad y defensa de la persona

Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecten su dignidad, como lo son los actos de violencia laboral. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

2. Ambiente saludable y armonioso

Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambientesano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional.

3. Igualdad de oportunidades

Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo.

4. Confidencialidad

Los procedimientos deben preservar la en todo momento la confidencialidad de las personas vinculadas en los procesos, quedando prohibida la difusión de cualquier información sobre el procedimiento, incluyendo aquella que pudiera hacer identificable a los participantes.

5. Debida diligencia

Se deberá asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensivade las acciones realizadas en el marco del Protocolo, con el fin de garantizar la seriedad de los mecanismos que de este se desprenden.

6. No revictimización

Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo se deberá actuar con respeto a las presuntas víctimas, atendiendo al principiode dignidad de la persona.

En su documento de "La Debida Diligencia: En la actuación del Ministerio Público Fiscal en casos de violencia de género" el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL), menciona que la debida diligencia en casos de violencia por razones de género "requiere que se asegure la aplicación efectiva del marco legal vigente y de políticas de prevención y prácticas que permitan actuar de manera eficazante las denuncias y en sintonía con los criterios establecidos en el marco normativode los derechos humanos".

3.5. Definiciones

Acoso Laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumiremocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Acoso Sexual: Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y deriesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varioseventos.

Centro de trabajo: Todo aquel lugar, cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de producción, de comercialización o de prestación de servicios, o en el que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

Centros de Conciliación: Los Centros de Conciliación de las entidades federativas o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, según corresponda.

Comité de Atención y Seguimiento: Comité conformado por las personas trabajadoras designadas en conjunto con las personas empleadoras y las personas empleadas del centro de trabajo, encargadas de atender y dar seguimiento para la aplicación de este Protocolo.

CONAPRED: El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Hostigamiento Sexual: Ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

INMUJERES: El Instituto Nacional de las Mujeres.

OIT: La Organización Internacional del Trabajo.

Persona Consejera: Persona designada en el centro de trabajo que orientará y acompañará a la presunta víctima de violencia laboral, en caso de que la presuntavíctima así lo decida.

Persona Agresora: Persona que ha infligido cualquier forma de violencia laboral hacia una persona trabajadora.

Presunta Persona Agresora: Persona de la que se presumen actos de violencia laboral hacia una persona trabajadora, ya sea en el centro de trabajo o fuera deeste siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Presunta Víctima: Persona que presume haber sido afectada directamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de violencia laboral.

PROFEDET: La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Protocolo: Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en el centro de trabajo.

Secretaría: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Víctima: Persona que ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de violencia laboral.

Violencia Laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o unaomisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad yseguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puedeconsistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produceel daño. La definición de violencia laboral incluye el acoso laboral, elhostigamiento sexual y el acoso sexual.

Sección Segunda. Actores Estratégicos para la implementación del Protocolo

3.6. Persona Consejera

3.6.1. Perfil de la Persona Consejera

El personal designado como persona consejera deberá contar con el perfil siguiente:

1) Conocimiento y/o capacitación en temas de igualdad, no discriminación y atención de casos de violencia laboral.
2) Utilice comunicación asertiva y escuche de forma activa.
3) Genere confianza con las personas trabajadoras y respete las expresiones de sentimientos y emociones de las mismas, actuando conempatía.
4) Conozca y aplique los principios rectores del Protocolo.
5) Se conduzca con humanidad y respeto hacia la dignidad de las demáspersonas.
6) No tenga antecedentes de haber realizado actos discriminatorios hacialas personas de su entorno laboral, ni cualquier tipo de las demás conductas señaladas en el presente Protocolo.

La Persona Consejera deberá firmar una carta compromiso refrendando su apego a los principios rectores de este protocolo, incluyendo la obligación de actualización y capacitación continua en temas relacionados con su actuar en el marco del presente instrumento.

3.6.2. Funciones de la Persona Consejera

La Persona Consejera tendrá por funciones las siguientes:

a) Dar atención de primer contacto y asesoría a la presunta víctima sobrevías, instancias y mecanismos para la atención de casos de violencia laboral.
b) Recibir la queja de cualquier persona trabajadora que le presente el caso.
c) Realizar las acciones que se le indiquen en el procedimiento señaladoen el punto 3.8.2, opción A de este Protocolo.
d) Orientar y proporcionar información sobre conductas de acoso laboral,hostigamiento sexual y acoso sexual.
e) Apoyar en el acompañamiento para la atención del caso de violencialaboral, cuando la presunta víctima así lo solicite.
f) En caso de que se identifique un posible conflicto de interés por partede alguna Persona Consejera, se deberá comunicar a la otra Persona Consejera o bien al Comité de Atención y Seguimiento, dependiendo del caso que aplique.
g) Informar sobre el caso ya sea a la segundo Persona Consejera o al Comité de Atención y Seguimiento, según sea el caso, para el análisisdel caso y se implementen medidas de protección con base en lo establecido en este Protocolo, en un plazo no mayor a 5 días a hábiles.
h) Dar seguimiento al caso de violencia, al interior del centro de

trabajo yal exterior en caso de que la presunta víctima haya solicitado el acompañamiento en otras instancias y la Persona Consejera esté deacuerdo con desempeñar dichas tareas.

i) Atender los exhortos o llamados de apoyo por parte del Comité de Atención y Seguimiento.

La Persona Consejera hará las funciones del Comité de Atención y Seguimientoen los casos que los centros de trabajo sean menores a diez personas trabajadoras, de acuerdo con lo establecido en el punto 3.7.1.

En el procedimiento de atención de casos de violencia laboral se pudieran presentar **conflictos de interés** de las partes asesoras y consejeras con la presunta víctima o lapresunta persona agresora; por ello, es importante considerar que la atención pudiera no ser imparcial cuando se ven involucrados intereses y relaciones personales, familiareso de negocios.

Por otra parte, en casos de hostigamiento sexual pudiera actualizarse el supuesto quetanto la presunta víctima como la Persona Consejera o integrante del Comité de Atención y Seguimiento son subordinadas de la presunta persona agresora, lo quepudiera dificultar la atención por parte de la Persona Consejera a la presunta víctima.

3.7. Comité de Atención y Seguimiento

3.7.1. Constitución del Comité de Atención y Seguimiento

El Comité de Atención y Seguimiento del centro de trabajo debe integrarse de lasiguiente manera:

a) En el caso de que el centro de trabajo cuente con más de 15 y hasta 30 personas trabajadoras deberá contar con un comité integrado por al menos 3 representantes de las diversas áreas de responsabilidad.
b) En el caso de que el centro de trabajo cuente con más de 30 y hasta 100personas trabajadoras deberá contar con un Comité de Atención ySeguimiento integrado por un coordinador y un secretario, así como por 3representantes de las diversas áreas de responsabilidad del centro de trabajo.
c) En el caso de que el centro de trabajo cuenta con más de 100 personas trabajadoras deberá contar con un Comité de Atención y Seguimiento integrado por un coordinador y un secretario, además de al menos 5 representantes de las diversas áreas de responsabilidad del centro de trabajo.

Las personas que formen parte del Comité de Atención y Seguimiento deberán contarcon perfiles que propicien el diálogo y la resolución de conflictos. Asimismo, es fundamental que el Comité de Atención y Seguimiento actúe bajo los principios rectores de este protocolo con absoluta transparencia y celeridad, debido a que serála instancia de primer contacto y en muchas ocasiones de resolución de casos.

La representación de las personas trabajadoras debe estar conformada por aquellas que desempeñen labores directamente en el centro de trabajo y que, preferentemente, tengan conocimientos o experiencia en materia de perspectiva de género o en derechos humanos en el ambiente laboral. En caso contrario, las personas representantes deberán capacitarse con cursos y talleresen materia de igualdad, no discriminación, vida libre de violencia hacia las mujeres, atención de casos con perspectiva de género, ofrecidos por el INMUJERES y CONAPRED.

Asimismo, en la conformación del Comité de Atención y Seguimiento se deberáimpulsar la representación de mujeres y hombres de forma equitativa, por lo cual,el comité deberá contar con al menos el 40 % de personas trabajadoras de un mismo sexo.

Para los centros de trabajo integrados por menos de 15 personas trabajadoras, noserá necesario contar con un Comité de Atención y Seguimiento, sin embargo, deberá procurar contar con al menos dos personas consejeras (con las características que señala el punto 3.6.1), con el fin de estar en posibilidad de reducir la probabilidad de conflicto de interés.

3.7.2. Funciones del Comité de Atención y Seguimiento

El Comité de Atención y Seguimiento asumirá las siguientes funciones:

- Emitir y adoptar el protocolo para la prevención, atención y sanción de casos de violencia laboral que incluya acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.
- Determinar el plan de trabajo para la sensibilización y capacitación delos integrantes del comité y del personal del centro de trabajo.
- Conocer y dar atención a las quejas presentadas sobre casos de violencia laboral.
- Analizar los casos de violencia laboral y determinar medidas deprotección en caso de que lo considere necesario.
- Difundir sobre la vía y procedimiento de atención de casos de violencia laboral y el papel del Comité de Atención y Seguimiento.
- Actuar de conformidad con los principios rectores de este Protocolo. En el caso de que el centro de trabajo esté integrado por menos de 10 personas trabajadoras, contará con al menos dos personas consejeras que fungirán como Comité de Atención y Seguimiento.

Sección Tercera. Procedimiento para la atención de casos de violencia laboral

3.8. Mecanismo de atención

La presunta víctima tendrá el derecho de elegir la mejor opción para la atenciónde su caso, incluyendo la establecida en el marco de este Protocolo, pudiendo escoger no hacer uso de la misma y acudir directamente a mecanismos y vías jurisdiccionales fuera de este.

Para la atención de casos de violencia en materia laboral, incluyendo el acosolaboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual en centros de trabajo, la PersonaConsejera y/o Comité de Atención y Seguimiento deberá comunicar a la presuntavíctima la existencia de distintas vías para la solución del caso:

a) Centro de Trabajo, a través de la misma Persona Consejera y/o Comité deAtención y Seguimiento.
b) PROFEDET.
c) Centros de Conciliación.
d) Juzgados Laborales

Asimismo, se deberá recordar a la presunta víctima que el procedimiento en el marco del Protocolo no limita su derecho a iniciar procesos por otras vías jurisdiccionales como la civil o penal.

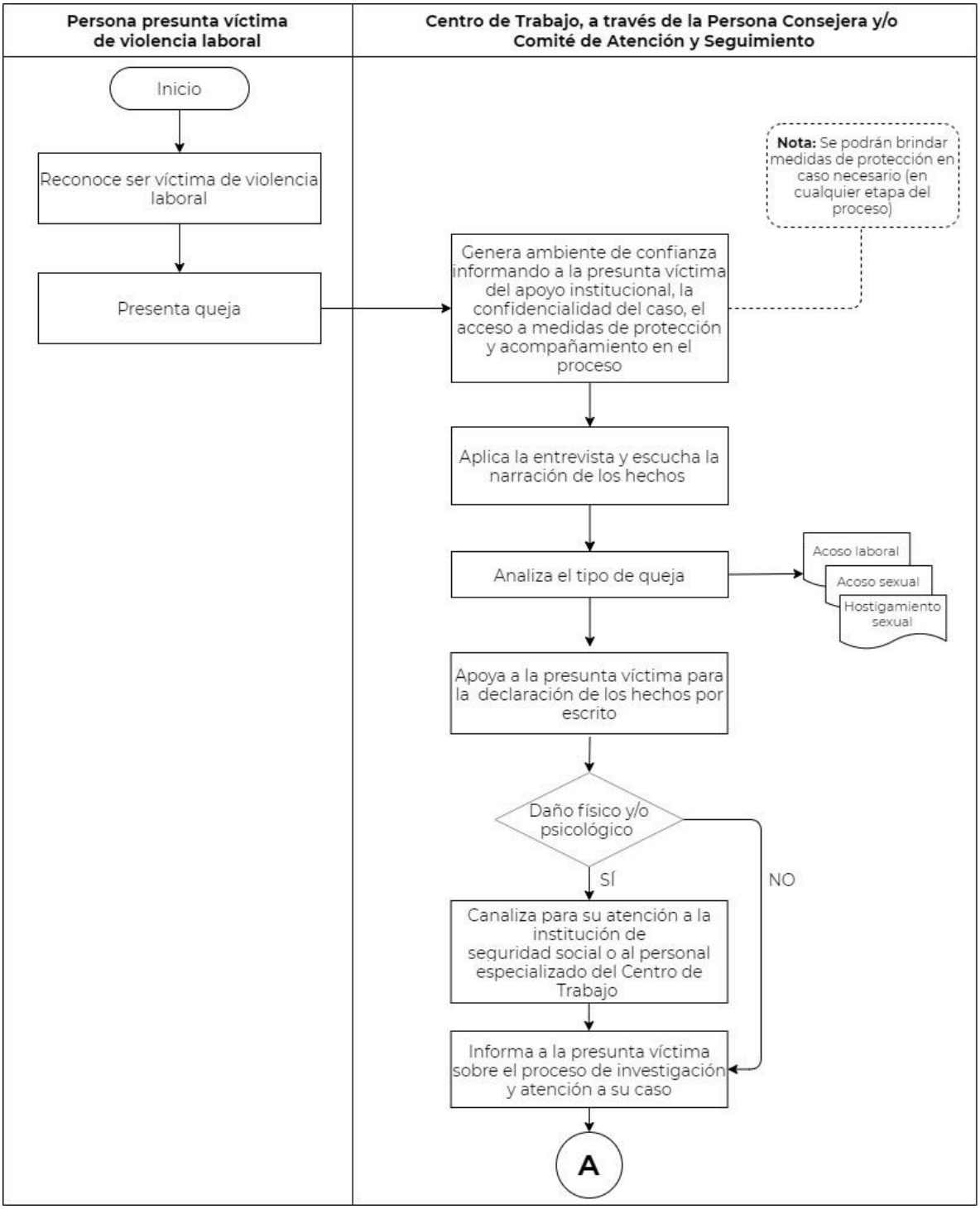
De acuerdo con lo señalado en el punto 58, b) de la Recomendación General No. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia de la CEDAW, se deberá garantizar que lasinstancias, vías y/o mecanismos alternativos de solución de controversias “no restrinjan el acceso de la mujer a otros aspectos judiciales y de otro tipo en todas lasesferas del derecho, y no den lugar a nuevas violencias”.

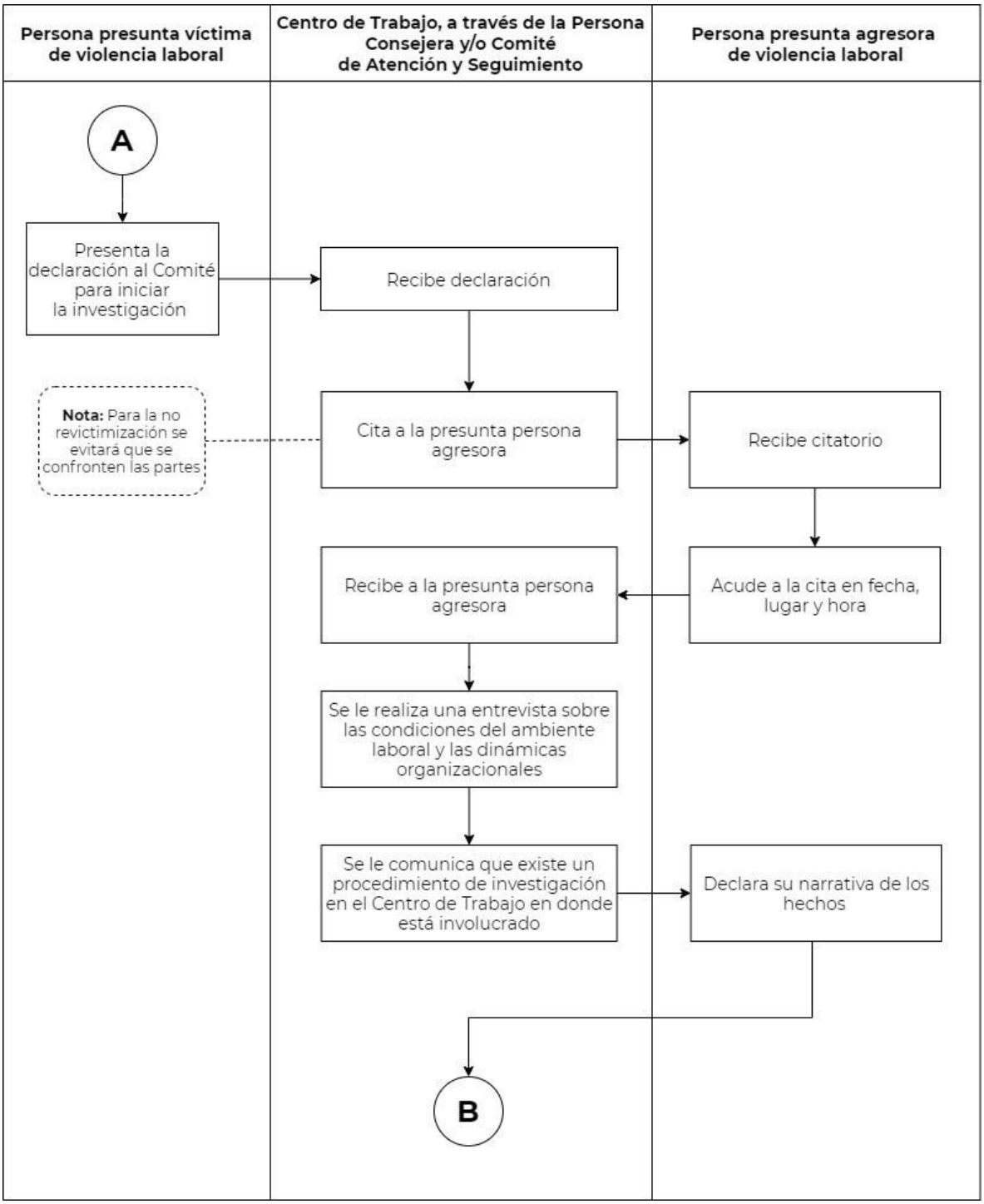
Asimismo, es importante considerar que los asuntos relacionados con la violencia laboral, incluidos el hostigamiento sexual y el acoso sexual, no sólo pertenecen al campo de aplicación de la materia laboral y pueden ser de otros ámbitos de aplicación como son la vía penal, cuando se actualizan supuestos de hostigamiento sexual y acoso sexual, e inclusive la vía civil, si la persona víctima busca el resarcimiento pecuniario por daños y perjuicios.

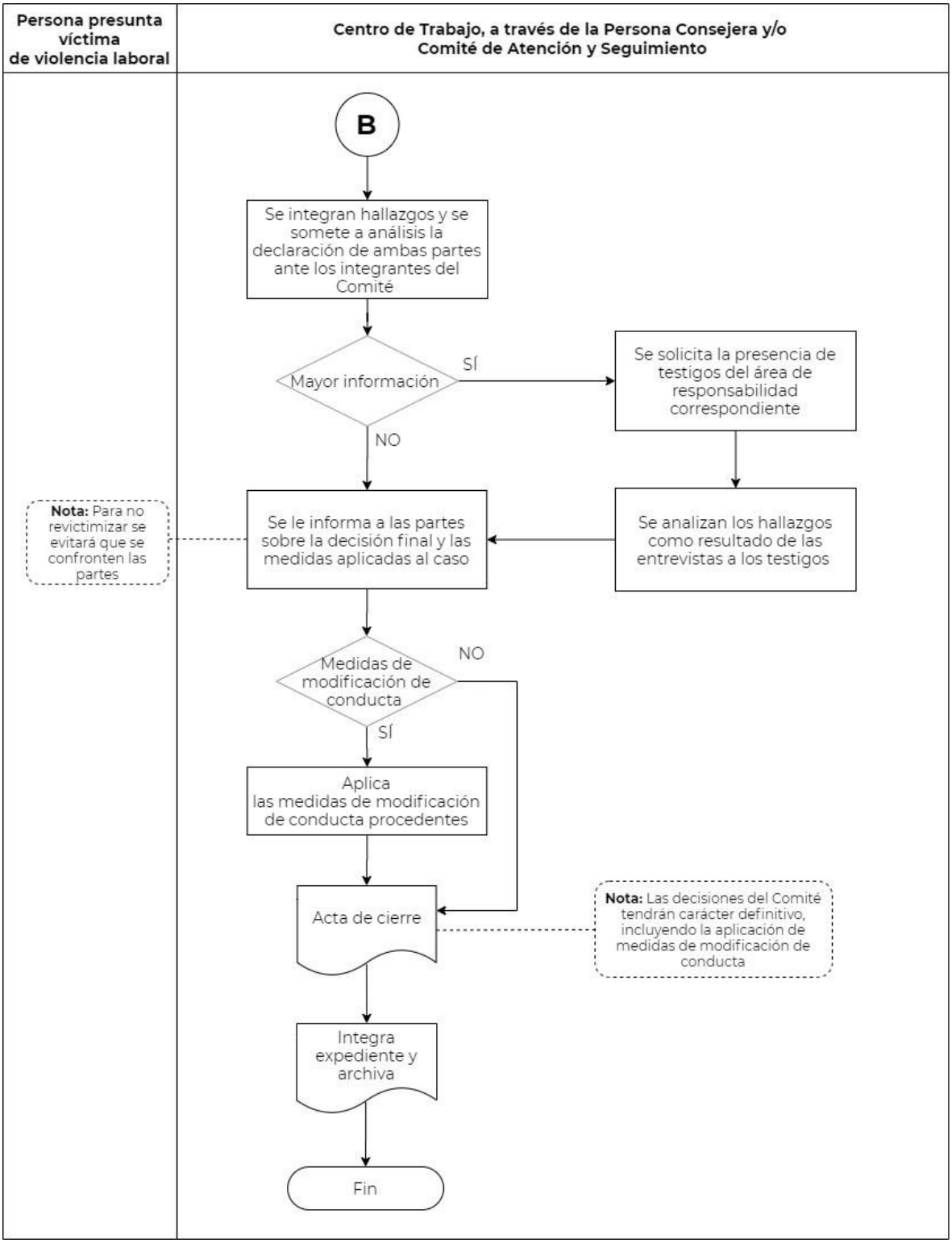
En caso de que la presunta víctima considere que la acción que sufrió proviene de unaconducta con fines lascivos, se podrá canalizar al Ministerio Público correspondiente. Para el ámbito civil, se recomienda a la persona trabajadora se asista de un defensoradscrito a las autoridades judiciales competentes.

Este protocolo desarrolla el procedimiento en la resolución de casos de violenciaa través de la Persona Consejera y/o del Comité de Atención y Seguimiento, deacuerdo al siguiente diagrama:

Diagrama 2. Procedimiento en el Centro de Trabajo




Persona presunta víctima de violencia laboral
Centro de Trabajo, a través de la Persona Consejera y/o Comité de Atención y Seguimiento
Persona presunta agresora de violencia laboral
A
Presenta la declaración al Comité para iniciar la investigación
Recibe declaración
Nota: Para la no revictimización se evitará que se confronten las partes
Cita a la presunta persona agresora
Recibe citatorio
Acude a la cita en fecha, lugar y hora
Recibe a la presunta persona agresora
Se le realiza una entrevista sobre las condiciones del ambiente laboral y las dinámicas organizacionales
Se le comunica que existe un procedimiento de investigación en el Centro de Trabajo en donde está involucrado
Declara su narrativa de los hechos
B


Persona presunta víctima de violencia laboral
Centro de Trabajo, a través de la Persona Consejera y/o Comité de Atención y Seguimiento
B
Se integran hallazgos y se somete a análisis la declaración de ambas partes ante los integrantes del Comité
Mayor información
SÍ
Se solicita la presencia de testigos del área de responsabilidad correspondiente
NO
Nota: Para no revictimizar se evitará que se confronten las partes
Se le informa a las partes sobre la decisión final y las medidas aplicadas al caso
Se analizan los hallazgos como resultado de las entrevistas a los testigos
Medidas de modificación de conducta
NO
SÍ
Aplica las medidas de modificación de conducta procedentes
Acta de cierre
Nota: Las decisiones del Comité tendrán carácter definitivo, incluyendo la aplicación de medidas de modificación de conducta
Integra expediente y archiva
Fin

En caso de que la presunta persona agresora afirme su responsabilidad en acciones de violencia laboral respecto de la presunta víctima, se deberá actuar conforme a lo siguiente:

1. Se le comunica que este tipo de conductas no son aceptables y se le conmina a detenerlas.
2. Se le informa de las medidas de modificación de conducta a las que estarásujeta con base en la decisión del Comité Atención y Seguimiento (de acuerdo con el punto 3.10.2).
3. El Comité de Atención y Seguimiento archivará el expediente del caso atendido.

Para evitar la revictimización, la Persona Consejera y/o el Comité de Atención y Seguimiento evitará que la Presunta Víctima encare a la Presunta Persona Agresora.

Con el fin de facilitar los procedimientos a seguir en la etapa de investigación, seincluyen como anexos guías para la realización de entrevistas con la finalidad dedetectar casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y acoso laboral; además de una propuesta de formato para la presentación de queja de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

3.9. Medidas de Protección

3.9.1. Uso de medidas de protección

Son aquellas que puede determinar el Comité de Atención y Seguimiento con elfin de evitar daños de difícil o imposible reparación, mismas que se darán a conocer a los responsables de las diversas áreas de responsabilidad correspondientes, incluyendo a las áreas administrativas o de recursos humanos.

Las medidas de protección podrán ser implementadas aún sin la petición de la presunta víctima, cuando el Comité de Atención y Seguimiento lo considere necesario, atendiendo a los principios rectores de este Protocolo.

Las medidas de protección se podrán aplicar en cualquier momento del procedimiento, con la finalidad de garantizar la protección de la presunta víctimaen el centro de trabajo.

Para la determinación e implementación de las medidas de protección, se deberá atender a los siguientes principios:

- No se deberá prejuzgar la veracidad de los hechos.
- Prevenir posibles actos en los que la presunta persona agresora pudieratomar represalias contra la presunta víctima.
- Ser empático con las partes y consideraciones del caso.

Asimismo, se podrá conminar a la presunta persona agresora para que se abstenga de conductas de acoso laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual.

3.9.2. Propuestas de medidas de protección

Las siguientes medidas de protección se podrán aplicar de manera aislada o conjunta, con el fin de proteger a la presunta víctima, atendiendo a los méritosde la denuncia y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en el centro de trabajo.

a. Acciones de sensibilización a un área en particular.
b. Reubicación física o cambio de área de la presunta víctima o de la presuntapersona agresora.
c. Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas, con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente.
d. Autorización para realizar funciones fuera del centro de trabajo.
e. En caso de considerarse necesario, licencia con goce de sueldo mientras la denuncia esté en investigación.
f. Otras medidas que a consideración del Comité coadyuven para la protección de la presunta víctima y del ambiente laboral.

3.10. Medidas para la Modificación de Conducta

3.10.1. Uso de las Medidas para la Modificación de Conducta

Las medidas para la modificación de conducta serán determinadas por el Comitéde Atención y Seguimiento cuando se confirmen los hechos contenidos en la queja de la víctima.

Estas medidas tendrán como propósito la modificación de la conducta de la persona agresora frente a la víctima y al resto de sus compañeras y compañerosde trabajo.

3.10.2. Propuesta de medidas para la modificación de conducta

Las siguientes medidas para la modificación de conducta podrán aplicarse demanera aislada o conjunta, atendiendo a los méritos de la denuncia para proteger a la víctima y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado enel centro de trabajo.

a. Cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la igualdad de género y violencia laboral para la persona agresora.
b. Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas deviolencia laboral.
c. Reubicación física o cambio de área de la víctima o persona agresora,según se considere conveniente.
d. Cambio de horario de la víctima o persona agresora.
e. Terminación de la relación laboral de la persona agresora con el centro de trabajo.
f. Otras medidas, que se consideren para la modificación de la conducta,incluyendo el apercibimiento privado a la persona agresora.

Asimismo, será necesario el fortalecimiento del ambiente laboral y clima organizacional del área de trabajo afectada, a través de las siguientes actividades,las cuales podrán aplicarse de manera aislada o conjunta, atendiendo a los méritos de la denuncia:

a. Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas deviolencia laboral.
b. Difusión del procedimiento para la atención de casos de violencialaboral con base en el Protocolo.
c. Emisión una campaña sobre las conductas de violencia laboral en elcentro de trabajo.
d. Otras medidas, que se consideren para la mejora del ambiente laboraly clima organizacional del área afectada, incluyendo el reconocimientopúblico de responsabilidad del

centro de trabajo ante las personas trabajadoras del área afectada.

3.11. Resolución del Procedimiento

Para la resolución del procedimiento, el Comité de Atención y Seguimiento deberá revisar las evidencias y la narrativa de los hechos para tomar una decisión.Dicha decisión deberá ser plasmada en un acta de cierre, en donde se indique ladecisión del Comité, la narrativa de los hechos, de las medidas de protección y demodificación de conducta establecidas para las partes, además del carácter definitivo y obligatorio de la misma

Finalmente, el Comité de Atención y Seguimiento deberá cuidar la privacidad delcaso, para que, sin importar la resolución del mismo se proteja la integridad delas partes.

BIBLIOGRAFIA

ANDORNO, Roberto, IVONE, Vitulia: *"Casos de Bioética y Derecho".* 1ª. ed., Ed. Tirant lo Blanch, G. Giappichelli. España e Italia, 2015.

APARISI MIRALLES, Ángela: *"En torno al principio de la dignidad humana".* Obra Colectiva: *Vida humana y aborto.* V. Montoya Rivero, D. Ortiz, Coordinadores. Ciencia, Filosofía, Bioética y Derecho. 1ª. ed. Ed. Porrúa, México, 2009.

ARMENTA ESPINOSA, Alejandra: *"Bioética, Derecho e Interculturalidad: Análisis antropológico del caso de liberación comercial de la soya genéticamente modificada en tierras de comunidades indígenas mayas en Campeche, México".* En Coordinadores: Pauline Capdevielle, Giovanni Azael Figueroa Mejía, María de Jesús, Medina Arellano, Obra Colectiva*: "Bioética y decisiones Judiciales"*. 1ª. ed., Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2018.

ATIENZA, Manuel: *"Sobre la dignidad humana".* 1ª. ed., Ed. Trotta. España, 2022.

AYLLÓN TRUJILLO, María Teresa: *"Teoría feminista, equidad de género y diversidad sexual",* Capítulo del libro: *"Feminismos y Derecho. Diversas perspectivas del derecho, del género y la igualdad".* Coordinadores: ROSILLO MARTÍNEZ, Alejandro, NAVARRO SÁNCHEZ, Urenda Q., LUÉVANO BUSTAMANTE, Guillermo. 1ª. ed., Centro de Estudios Jurídicos y Sociales Mispat, Maestría en Derechos Humanos, Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México, 2014.

BELMONT LUGO, José Luis: *"Una aproximación a las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales".* Obra Colectiva: *"Los Derechos Humanos Laborales",* 1ª. ed. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, (CNDH), Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. México, 2017.

BEYO, Aaron Fait-Michael: *"Bioetica oggi per la scienza di domani, tra contingenza e globalizzazione".* Libro collettivo: Il *futuro della bioética, una scienza nuova per il XXi secolo.* A cura di Raffaele Prodomo. G. Giappichelli Editore. Seconda Università Degli Studi di Napoli, Facoltà di Giurisprudenza. Napoli, Italia, 2008.

BOLAÑOS LINARES, Rigel: *"Tutela eficaz de los Derechos Humanos e inconvencionalidad de la Jurisprudencia"*, 1ª. ed., Ed. Porrúa, México, 2015.

CAMACHO SOLÍS, Julio Ismael: *"La negociación y el conflicto en las relaciones laborales".* 1ª ed., Ed Tirant lo blanch. México, 2021.

CARRIÓN-GARCÍA, María de los Ángeles: *"Factores psicosociales laborales, situaciones de conflicto, violencia y mobbing, como determinantes de desgaste psíquico y respuestas de estrés"*. Capítulo 8 del libro: *"Mobbing. Un factor silencioso de riesgo laboral en México. Principales aspectos teóricos y hallazgos de investigación".* Obra Colectiva. Coordinadores: Tirso Javier Hernández Gracia, María de los Ángeles Carrión-García. 1ª. ed., Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México, 2018.

CARRIÓN-GARCÍA, María de los Ángeles: *"Técnicas de afrontamiento para la prevención y control"*. Capítulo 5 del libro: *"Mobbing. Un factor silencioso de riesgo laboral en México. Principales aspectos teóricos y hallazgos de investigación".* Obra Colectiva. Coordinadores: Tirso Javier Hernández Gracia, María de los Ángeles Carrión-García. 1ª. ed., Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México, 2018.

CASA-MADRID MATA, Octavio: "*El Juramento de Hipócrates y los fines del Derecho*". 1ª. ed., Fundación Universitaria de Derechos, Administración y Política, Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma de Querétaro. México, 2012.

CAVAZOS FLORES, Baltasar*: "Las 500 preguntas sobre temas laborales".* 3ª. ed., 10ª. reimpresión. Ed. Trillas. México, 2005.

CÉSPEDES SALAZAR, Raquel: "*Compliance. Ética en los negocios".* 1ª. ed., Legis Editores. Colombia, 2020.

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS: *"Hostigamiento y Acoso sexual",* México, 2017.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 2ª. ed., Tirant lo Blanch. México, 2015.

CONVENCIÓN INTERNACIONAL DE NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN FÁCIL LECTURA. Universidad Autónoma de Madrid, España. 1ª. ed. Comisión Nacional de Derechos Humanos. México, 2018.

DÍAZ MIRÓN SALCEDO, Juan José: *"El Derecho Mexicano del Trabajo y su Humanización",* 1ª. ed., Ed. Tirant lo blanch. México, 2023.

DÍAZ MIRÓN SALCEDO, Juan José: *"El humanismo en el Nuevo Derecho del Trabajo".* Obra Colectiva: *"Los Derechos Fundamentales Laborales",* Coordinadores Carlos Ferrán Martínez Carrillo, Heberardo González Garay, et al. 1ª ed, Ed Tirant lo blanch, México, 2022.

DICCIONARIO DE DERECHO DEL TRABAJO. Obra colectiva. Coordinador José Manuel Lastra Lastra. 1ª. ed. Ed. Porrúa, Universidad Nacional Autónoma de México. México, 2001.

DONISI, Carmine: *"Ricerche di Biodiritto",* a cura di Claudio Bucceli e Claudia Casella. Edizioni Scientifiche Italiane. Napoli, Italia, 2020.

DUANA ÁVILA, Danae y VALENCIA SANDOVAL, Karina: *"Actores intervinientes y conductas en el proceso de acoso laboral"* .Capítulo 3 del libro: *"Mobbing. Un factor silencioso de riesgo laboral en México. Principales aspectos teóricos y hallazgos de investigación".* Obra Colectiva. Coordinadores: Tirso Javier Hernández Gracia, María de los Ángeles Carrión-García. 1ª. ed., Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México, 2018.

FIGUEROA YAÑEZ, Gonzalo: *"Bioderecho (jurídico)",* Obra Colectiva *"Enciclopedia de Bioderecho y Bioética"*, Tomo I (a-h), Carlos María Romero Casabona (Director). 1ª ed., Ed. Comares, Cátedra Interuniversitaria de Derecho y Genoma Humano, Universidad de Deusto, Universidad del País Vasco. España, 2011.

GARCÍA FALCONI, Sulima del Carmen: *"Diseño de Políticas Universitarias desde una perspectiva de género", (artículo de colaboración).* Obra colectiva: "*Voces y Ecos de las Mujeres Universitarias. Estudio Exploratorio Cualitativo de las Relaciones de Género*". AGUILAR MEDINA, Martha Patricia, Coordinadora. 1ª. ed., FUNDAp Editorial. México, 2017.

GARCÍA LEOS, Héctor Raúl. *"Derecho del trabajo. Actualizado 2012".* 1ª ed., Ed. Porrúa. México, 2013.

GARCÍA HINOJOS, Segundo: *"El futuro del trabajo ante los avances tecnológicos, las plataformas digitales y la inteligencia artificial",* Capítulo de libro: *"Los grandes cambios del derecho del trabajo en México",* Coordinadores María del Rosario Jiménez y Alfonso Pardío Vargas*.* 1ª. ed., Ed. Tirant lo Blanch. México, 2022.

GARCÍA ROMERO, Horacio, LIMÓN LIMÓN, Luis: *"Bioética General",* 1ª. ed., Ed. Trillas. México, 2009.

GARZA CAMARENA, Xaviera: *"Nuevo sistema laboral. Coyuntura idónea para atender la discriminación laboral en México".* Obra Colectiva: *"Los Derechos Fundamentales Laborales"*, Coordinadores: Carlos Ferrán Martínez Carrillo, Heberardo González Garay, et al. 1ª ed, Ed Tirant lo blanch, México, 2022.

GASCÓN CERVANTES, Amelia: *"Lo Lógico, lo Ético y lo Estético en la realización de los derechos humanos. Una experiencia de Litigio Estratégico para garantizar el acceso a los servicios de salud en México".* Coordinadores: Pauline Capdevielle, Giovanni Azael Figueroa Mejía, María de Jesús, Medina Arellano, Obra Colectiva*: "Bioética y decisiones Judiciales"*. 1ª. ed., Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2018.

GÓMEZ MARÍN, Gabriel Ignacio: *"El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral".* 6ª. ed., Ministerio del Trabajo de Colombia. Universidad Piloto de Colombia. Bogotá, Colombia, 2018.

GÓMEZ MARÍN, Gabriel Ignacio: "*El trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos".* Tesis para obtener el Grado de Doctor en Derecho por la Universidad Externado de Colombia. Bogotá, Colombia, 2023.

GÓMEZ VARGAS, Rogelia: *"El Derecho Humano al Trabajo Digno o Decente",* Obra Colectiva: *"Los Derechos Fundamentales Laborales",* Coordinadores: Carlos Ferran Martínez Carrillo, Heberardo González Garza, Alix Airam Trimmer Espinosa. 1ª. ed., Ed. Tirant lo Blanch. México, 2022.

GONZÁLEZ ARIAS, María del Rosario: "*Violencia de Género",* (artículo de colaboración). Obra colectiva: "*Voces y Ecos de las Mujeres Universitarias. Estudio Exploratorio Cualitativo de las Relaciones de Género*". AGUILAR MEDINA, Martha Patricia, Coordinadora. 1ª. ed., FUNDAp Editorial. México, 2017.

GONZÁLEZ DÍAZ LOMBARDO, Francisco: *"Compendio de Historia del Derecho y del Estado".* 7ª. reimpresión. Ed. Limusa. México, 1994.

GONZÁLEZ GARZA, Heberardo: *"Curso Básico de Derechos Laborales, esbozo de una metamorfosis".* Centro de Estudios Jurídicos Carbonell, 1ª. ed., México, 2022.

GONZÁLEZ GARZA, Heberardo: *"El programa de complience y su utilidad procesal". Obra Colectiva: "Los Derechos Fundamentales Laborales",* Coordinadores: Carlos Ferran Martínez Carrillo, Heberardo González Garza, Alix Airam Trimmer Espinosa. 1ª. ed., Ed. Tirant lo Blanch. México, 2022

GONZÁLEZ ROARO, Benjamín: *"Seguridad Social y Derechos Humanos".* Obra colectiva: "Los derechos humanos, económicos, sociales y culturales. Hacia la cultura de bienestar". Coordinadores Orcí Gándara, Luis, y Martínez Bullé Goyri, Víctor Manuel, 1ª ed, CNDH. México, 2007.

GRACIA GUILLÉN, Diego: *"Bioética",* Obra Colectiva *"Enciclopedia de Bioderecho y Bioética"*, Tomo I (a-h), Carlos María Romeo Casabona (Director). 1ª ed., Ed. Comares, Cátedra Interuniversitaria de Derecho y Genoma Humano, Universidad de Deusto, Universidad del País Vasco. España, 2011.

GROS ESPIELL, Héctor: *"Bioderecho Internacional",* Obra Colectiva *"Enciclopedia de Bioderecho y Bioética"*, Tomo I (a-h), Carlos María Romero Casabona (Director). 1ª, Ed. Comares, Cátedra Interuniversitaria de Derecho y Genoma Humano, Universidad de Deusto, Universidad del País Vasco. España, 2011.

GUERRA GALICIA, Carlos Manuel: "*Bioética: Conceptos y Corrientes"*. (*Capítulo II).* En Coordinadores s. Rosillo Martínez, Alejandro, Faz Arredondo, Laurencio, Obra colectiva: "*Bioética, Derecho y Derechos Humanos"*. 1ª. ed., Centro de Estudios Jurídicos y Sociales Mispat, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, et al. México, 2019.

GUTIÉRREZ-MARTÍNEZ, Daniel y MOCELLIN, Raymundo: "*Desafíos de la bioética y la laicidad: Avatares entre ética y diversidad". (Artículo).* En Coordinadores, P. Capdevielle, M. de J. Medina Arellano, Obra Colectiva: "*Bioética laica. Vida, muerte, género, reproducción y familia"*. 1ª. ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. México, 2018.

HERNÁNDEZ, Armando: *"Los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales en el nuevo modelo Constitucional de Derechos Humanos en México*". 1ª. ed., Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Colección sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA), Fascículo 6. México, 2015.

HERNÁNDEZ GRACIA, Tirso Javier: *"Antecedentes y conceptos de mobbing",* Capítulo 1. Obra colectiva*: "MOBBING. Un factor Silencioso de riesgo laboral en México. Principales aspectos teóricos y hallazgos de investigación"*. Coordinadores: Tirso Javier Hernández Gracia, María de los Ángeles Carrión-García. 1ª. ed., Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México, 2018.

HERNÁNDEZ HERRERA, Claudia Alejandra, JIMÉNEZ GARCÍA, Martha, GUADARRAMA TAPIA, Eduardo*: "La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes de educación superior".* (Artículo), en REVISTA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). N°. 176, octubre-diciembre del2015, Vol. XLIV (4). México, 2015.

HERNÁNDEZ LOREDO, Juan José: *"La explotación laboral infantil en el sector agrícola. Análisis y retos".* Tesis para obtener el grado de Maestro en Derecho. Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Biblioteca personal. San Luis Potosí, México. 31 de agosto de 2023.

LA BIBLIA. Antiguo Testamento, Génesis. Ed. Verbo Divino, España, 2005.

LEGISLACIÓN PENAL DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ. Código Penal et al, 16ª. ed., Ed. Sista, México, 2017.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 8ª. ed., Gallardo Ediciones. México, 2023.

LUCAS LUCAS, Ramón: *"Bioética para todos*", 4ª. ed., Ed. Trillas, México, 2016.

LUÉVANO BUSTAMANTE, Guillermo: *"Género y trabajo en la legislación laboral mexicana",* Capítulo del libro: *"Feminismos y Derecho. Diversas ´perspectivas del derecho, del género y la igualdad".* Coordinadores: ROSILLO MARTÍNEZ, Alejandro, NAVARRO SÁNCHEZ, Urenda Q., LUÉVANO BUSTAMANTE, Guillermo. 1ª. ed., Centro de Estudios Jurídicos y Sociales Mispat, Maestría en Derechos Humanos, Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México, 2014.

MÁRQUEZ GÓMEZ, Daniel: *"Bioética y derecho, y reasignación de Sexo".* En Coordinadores: Sara Chan, Francisco Ibarra Palafox, María de Jesús Medina Arellano. Obra Colectiva: *"Bioética y Bioderecho. Reflexiones clásicas y nuevos desafíos".* 1ª ed. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2018.

MARSICH, Humberto Mauro*: "Manual de Deontología Jurídica".* 1ª. ed., Fundación Universitaria de Derecho, Administración y Política (FUNDAp). Querétaro, México, 1998.

MARTÍNEZ LOZANO, Consuelo Patricia: "*Género, juventud y violencias en entornos escolares".* Artículo de libro: *"Género y Derechos Humanos: aportes desde San Luis*

Potosí". Obra Colectiva. Coordinadoras: RAMOS ESCOBAR, Norma, GARCÍA VALDIVIESO, Celia, NAVARRO SÁNCHEZ, Urenda. 1ª. ed., Centro de Estudios Jurídicos y Sociales Mispat, Maestría en Derechos Humanos, Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Comisión Estatal de Derechos Humanos, Secretaría de Educación del Gobierno del Estado. México, 2017.

MARTÍNEZ MARTÍNEZ, Verónica Lidia: *"Exigibilidad del Derecho Humano a la Seguridad Social ante las reformas laborales de 2017 y 2019".* Obra Colectiva: *"Los Derechos Fundamentales Laborales"*, Coords. Carlos Ferrán Martínez Carrillo, Heberardo González Garay, et al. 1ª ed, Ed Tirant lo blanch, México, 2022.

MARTÍNEZ NAVARRO, Emilio: *"La vulnerabilidad humana desde el punto de vista ético".* Obra Colectiva: *"Autonomía del paciente mayor, vulnerabilidad y e-salud",* Coordinadores: Ma. Belén Andreu Martínez, José Ramón Salcedo Hernández. 1ª. ed., Ed. Tirant lo Blanch, Centro de Estudios en Bioderecho, Ética y Salud, Universidad de Murcia (CEBES). Valencia, España, 2018.

MAYORGA MADRIGAL, Alberto Cuauthémoc, y RUÍZ RINCÓN, Diana Lizbeth*: "Es ética la decisión del Comité de Ética",* Capítulo 1. Obra colectiva*: "Elementos mínimos para el análisis de casos en bioética. Tópicos y esquemas de análisis".* Coordinadores: MAYORGA MADRIGAL, Alberto Cuauthémoc, y RUÍZ RINCÓN, Diana Lizbeth.1ª. ed., Universidad de Guadalajara, México, 2023.

MEDINA ARELLANO, María de Jesús: "*De la reflexión bioética al bioderecho".* Obra colectiva: "*Manual de bioética y bioderecho".* Coordinadora María de Jesús Medina Arellano. 1ª. ed., Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 2021.

MELÉNDEZ GEORGE, León Magno*: "Introducción al derecho de la seguridad social"*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 1ª. ed., México, 2004.

MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela: *"El acoso laboral y la seguridad social",* en Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 21, julio-diciembre de 2015. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México, 2015.

MÉXICO: RELACIÓN DE TRATADOS EN VIGOR 1836-2009. 4ª. ed., Secretaría de Relaciones Exteriores, Consultoría Jurídica. México, 2010.

MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier: *"Cambio Social y Justicia Laboral en México"*. 1ª. ed., Ed. Porrúa. México, 2023.

MONSALVE CUELLAR, Martha Elisa: *"La mujer en el mercado de trabajo: garantías especiales en el contexto actual".* Obra Colectiva*: "El derecho del trabajo y de la seguridad jurídica contemporánea",* Coordinador Ángel Guillermo Ruíz Moreno. 1ª. ed., Universidad de Guadalajara. México, 2014.

NARES RODRÍGUEZ, Guillermo: "*Violencia y Derechos Humanos. Aportes desde el Derecho y las Ciencias Sociales*", 1ª. ed., Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Instituto de Estudios Avanzados Siglo XXI. México, 2012,

NAVARRO SÁNCHEZ, Urenda: *"Delincuentes o transgresoras: reflexiones sobre las visiones criminológicas y punitivas hacia la criminalidad femenina",* Artículo de libro: *"Género y Derechos Humanos: aportes desde San Luis Potosí"*. Obra Colectiva. Coordinadoras: RAMOS ESCOBAR, Norma, GARCÍA VALDIVIESO, Celia, NAVARRO SÁNCHEZ, Urenda. 1ª. ed., Ed. Centro de Estudios Jurídicos y Sociales Mispat, Maestría en Derechos Humanos, Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Comisión Estatal de Derechos Humanos, Secretaría de Educación del Gobierno del Estado. México, 2017.

OLVERA LEZAMA, Blanca Ivonne*: "Del Acoso #metoo al feminicidio #niunamás".* 1a. ed., Ed. Flores. México, 2019.

PACHECO GUEVARA, Rafael: *"Organización sanitaria murciana. Atención y asistencia sanitaria".* Obra Colectiva: *"Derecho y Salud. Estudios de Bioderecho. (Comentarios a la Ley 3/2009, de Derechos y Deberes de los Usuarios del Sistema Sanitario de la Región de Murcia".* José Ramón Salcedo Hernández (Director). Coordinadores: María Belén Andreu Martínez y Juan Antonio Fernández Campos. 1ª. ed., Centro de Estudios en Bioderecho, Ética y Salud (CEBES). Ediciones de la Universidad de Murcia. Valencia, España, 2013.

PADRÓN INNAMORATO, Mauricio, GANDINI, Luciana*: "Apuntes introductorios para (re) pensar los estudios sobre mercados laborales desde el enfoque de derechos. Una aproximación desde el caso mexicano",* Capítulo de libro: *"Trabajo y Derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral".* Mauricio Padrón Innamorato, Luciana Gandini, Natalia D´Angelo, Fiorella Mancini. 1ª. ed., Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 2018.

PALACIOS ALONSO, Marcelo: *"Bioética: instrumento civil",* Obra Colectiva *"Enciclopedia de Bioderecho y Bioética"*, Tomo I (a-h), Carlos María Romero Casabona (Director). 1ª, Ed. Comares, Cátedra Interuniversitaria de Derecho y Genoma Humano, Universidad de Deusto, Universidad del País Vasco. España, 2011.

PROTOCOLO PARA ATENDER LA VIOLENCIA POLÍTICA CONTRA LAS MUJERES. 2ª. ed., Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Instituto Nacional Electoral, Secretaría de Gobernación, et al, México, 2016.

PRODOMO, Raffaele: *"La bioética tra scienza e fede: una "scienza nuova" per il XXI secolo?".* Libro collettivo: Il *futuro della bioética, una scienza nuova per il XXi secolo.* A cura di Raffaele Prodomo. G. Giappichelli Editore. Seconda Università Degli Studi di Napoli, Facoltà di Giurisprudenza. Napoli, Italia, 2008.

REYNOSO CASTILLO, Carlos: "Los Derechos Humanos Laborales" 1°ed, Ed. Tirant lo Blanch. Universidad Metropolitana. México, 2015.

RIVERA MONTES DE OCA, Luis: *"Un repaso histórico del derecho social en México".* Obra colectiva: *"Reforma Laboral, Derecho del Trabajo y Justicia Social en México",* Coordinador: Marco Antonio Garfias Aguilar. 1ª ed, Ed. Secretaria de Gobernación. México, 2013.

ROJO, José Vicente y CERVERA, Ana Ma. *"El mobbing o acoso laboral"*. 1ª. Ed. Tébor, España, 2005.

ROMEO CASABONA, Carlos María: *"Bioderecho en España (jurídico)",* Obra Colectiva *"Enciclopedia de Bioderecho y Bioética"*, Tomo I (a-h), Carlos María Romero Casabona (Director). 1ª ed., Ed. Comares, Cátedra Interuniversitaria de Derecho y Genoma Humano, Universidad de Deusto, Universidad del País Vasco. España, 2011.

ROMEO CASABONA, Carlos María: *"Bioderecho en España",* Obra Colectiva *"Enciclopedia de Bioderecho y Bioética"*, Tomo I (a-h), Carlos María Romero Casabona (Director). 1ª, Ed. Comares, Cátedra Interuniversitaria de Derecho y Genoma Humano, Universidad de Deusto, Universidad del País Vasco. España, 2011.

RUIZ RODRÍGUEZ, Virgilio: "*Ética y Deontología Jurídica"*. 4ª. ed., Ed. Porrúa. México, 2020.

SAGÜES, María Sofía: *"Discriminación Estructural, inclusión y litigio estratégico*", (artículo de colaboración). Obra Colectiva: "*Inclusión, Ius Commune y Justiciabilidad de los DESCA en la Jurisprudencia Interamericana. El Caso Lagos del Campo y los Nuevos Desafíos*". Coordinadores: FERRER MAC-GREGOR, Eduardo, MORALES ANTONIAZZI, Mariela, FLORES PANTOJA, Rogelio. 1ª.ed. Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro. México, 2018.

SALCEDO HERNÁNDEZ, José Ramón: *"Vulnerabilidad y solidaridad. Propuestas de bioderecho para una atención integral a las personas mayores".* Obra Colectiva: *"Autonomía del paciente mayor, vulnerabilidad y e-salud",* Coordinadores: Ma. Belén Andreu Martínez, José Ramón Salcedo Hernández. 1ª. ed., Ed. Tirant lo Blanch, Centro de Estudios en Bioderecho, Ética y Salud, Universidad de Murcia (CEBES). Valencia, España, 2018.

SÁNCHEZ LÁRRAGA, Fernando: *"La incorporación de la perspectiva de género al diseño curricular de las Instituciones de Educación Superior Latinoamericanas: Justificación y Acciones".* Artículo de colaboración en Libro Colectivo*:" Políticas Públicas para el derecho a una vida libre de violencia sexual".* Editora (coord.) ACEVEDO ROJAS, Elba Sissi. 1ª. ed., Universidad Nacional de Ingeniería, FLACSO Guatemala. Lima, Perú, 2023.

SÁNCHEZ LÁRRAGA, Fernando, NAVARRO SÁNCHEZ, Urenda Queletzú, ENRÍQUEZ GRIMALDO, Ana Laura: *"El Ombudsperson Universitario: Análisis Histórico y Normativo de las Defensorías de los Derechos Universitarios"*. 1ª. ed.,

Centro de Estudios Jurídicos y Sociales Mispat. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. San Luis Potosí, S.L.P., México, 2021.

SÁNCHEZ PÉREZ, José: "*Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y práctica. Estrés laboral, síndrome del trabajador quemado, acoso laboral y sexual y enfermedades de súbita aparición"*. 1ª. ed., Ed. Comares. Granada, España, 2016.

SOLORIO CASTRO, Cristel: *"Protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual en el trabajo".* Obra Colectiva: *"Los Derechos Fundamentales Laborales"*, Coords. Carlos Ferrán Martínez Carrillo, Heberardo González Garay, et al. 1ª ed, Ed Tirant lo blanch, México, 2022.

TORRES MIRANDA, Arely: *"Medios, Género y Tratados Internacionales de Derechos Humanos",* (Capítulo de libro): *"Feminismos y Derecho. Diversas ´perspectivas del derecho, del género y la igualdad".* Obra colectiva. Coordinadores: ROSILLO MARTÍNEZ, Alejandro, NAVARRO SÁNCHEZ, Urenda Q., LUÉVANO BUSTAMANTE, Guillermo. 1ª. ed., Centro de Estudios Jurídicos y Sociales Mispat, Maestría en Derechos Humanos, Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México, 2014.

URIBE PRADO, Jesús Felipe: *"Violencia y Acoso en el Trabajo. Mobbing".* 1ª ed., Ed. Manual moderno, Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM. México, 2011.

VARGAS ALVARADO, Eduardo: *"Medicina Legal".* 4ª. ed., Ed. Trillas, México, 2012,

VILLEGAS GONZÁLEZ, Eleazar: *"Costos ocultos asociados al mobbing y su normatividad en México",* Capítulo 6. Obra colectiva*: "MOBBING. Un factor Silencioso de riesgo laboral en México. Principales aspectos teóricos y hallazgos de investigación"*. Coordinadores: Tirso Javier Hernández Gracia, María de los Ángeles Carrión-García. 1ª. ed., Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México, 2018.

YÁÑEZ MEZA, Gabriela, ENRIQUE GUTIÉRREZ, José Luis, NAVA PRECIADO, José María: *"Teletrabajo y derecho a la desconexión".* Parte III, Capítulo 9. Obra Colectiva: *"Desafíos contemporáneos para la seguridad humana y la protección de los derechos económicos, sociales y culturales en México"*. Coordinadora: Áurea E. Grijalva Eternod. 1ª. ed., Universidad de Guadalajara. México, 2023.

WEBGRAFÍA CONSULTADA

ADÚRIZ-BRAVO, Agustín, IZQUIERDO AYMERICH, Mercé: *"Acerca de la didáctica de las ciencias como disciplina autónoma",* en Revista Electrónica de las Ciencias, vol. 1, núm. 3. Universitat Autónoma de Barcelona. España, 2002, p. 136. Consultado: 30 de agosto de 2024, de: https://es.scribd.com/document/39400727/Agustin-Aduriz-Bravo-DIDACTICA-COMO-CIENCIA

ANZURES GURRÍA, José Juan: *"La eficacia horizontal de los Derechos Fundamentales"*, en Revista Mexicana de Derecho Constitucional *"Cuestiones Constitucionales*", núm. 22, enero-junio 2010. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2010. Consultado: 28 de agosto de 2024, de:

https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5904

ARADAS GARCÍA, Alejandro: *"La Costumbre como Fuente del Derecho Laboral".* Cuestiones Laborales. 2024. Consultado: 18 de agosto de 2024, de: https://www.google.com/search?q=la+costumbre+laboral&rlz=1C1CHBF_esMX838MX838&oq=la+costumbre+la&aqs=chrome.1.69i57j0i512l4j46i175i199i512i654j0i512j0i22i30l3.10273j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8

ARAUJO AZPEITIA, Mario Alberto: *"La bioética y su vínculo con otras disciplinas"*. En Boletín CONAMED-OPS. Volumen 4, número. 19, Julio-Agosto 2018, p. 23. Consultado: 5 de julio de 2022, de: http://www.conamed.gob.mx/gobmx/boletin/pdf/boletin19/bioetica_vinculo.pdf

ARELLANO GARCÍA, Carlos: *"La Doctrina como Fuente Formal del Derecho".* Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México. Consultado: 18 de agosto de 2024, de: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2401/13.pdf

ARÉVALO NARVÁEZ, Carlos Enrique: *"Los derechos humanos al interior de las universidades"* (título del artículo). Biblioteca Jurídico Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. archivos.juridicas.unam.mx, 2013, p. 31. Consultado: 29 de abril de 2023, de: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3988/4.pdf

ASOCIACIÓN MÉDICA MUNDIAL (WMA). Declaración de Ginebra. Consultado: 14 de febrero de 2024, de: https://www.wma.net/es/que-hacemos/etica-medica/declaracion-de-ginebra/

BASES PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Consultado: 20 de junio de 2022, de: https://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/sites/default/files/banner/archivos/AGA-III-2012.pdf

BARROS GIACHINO, Nicolás Alejandro: *"La eficacia horizontal de los derechos fundamentales en la relación laboral. Los derechos fundamentales del empleador".* Tesis Profesional de Abogado. Universidad de Chile. Santiago de Chile, 2003. Consultado: 29 de agosto de 2024, de: https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107376/barrios_n.pdf?sequence=3&isAllowed=y

BERTI GARCÍA, Bernardita. (2015). *"Los principios de la Bioética*" [en línea], en Prudentia Iuris, núm. 79. Pontificia Universidad Católica de Argentina. Buenos Aires, Argentina, p. 5 (272). Consultado: 14 de agosto de 2024, en: http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/principios-bioetica-berti-garcia.pdf

BONATRE-CARRERAS ADVOCATS. (blog). España. Consultado: 8 de mayo de 2022, de: https://bonastre-carrerasadvocats.com/es/mobbing-no-tot-es-el-que-sembla/#:~:text=La%20distinci%C3%B3n%20entre%20%C2%ABconflicto%20laboral,de%20lo%20que%20se%20hace.

CARLIN, Maicón y GARCÉS DE LOS FAYOS RUIZ, Enrique J.: *"El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo".* Anales de Psicología / Annals of Psychology, vol. 26 (núm. 1, enero), 169–180. España, 2010, p. 169. Consultado: 30 de mayo de 2024, de: https://revistas.um.es/analesps/article/view/92171/88761

CANESSA MONTEJO, Miguel F.: *"Violencia en el Trabajo y Hostigamiento Sexual: Una Lectura Peruana del Convenio 190 de la OIT"*. Capítulo VIII. Obra Colectiva: "*Violencia y Acoso en el Trabajo: Significado y Alcance del Convenio N°.190 OIT, en el Marco del Trabajo Decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)"*, Directores: Manuel Correa Carrasco, y María Gema Quintero Lima. 1ª. ed., Ed. Dykinson. España, 2021, p. 128. Consultado: 22 de noviembre de 2023, de: http://hdl.handle.net/10016/32437

CENTRO DE ESTUDIOS EN BIODERECHO: *Historia del CEBES*. Consultado 15 de agosto de 2024, de: https://umucebes.es/presentacion/historia-del-cebes/

CENTRO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y CONTROL DEL VIH Y EL SIDA: *"La Diversidad Sexual-Discriminación y derechos".* 29 de septiembre de 2015. Consultado: 5 de mayo de 2023, de: https://www.gob.mx/censida/acciones-y-programas/la-diversidad-sexual-discriminacion-y-derechos

CÓDIGO PENAL FEDERAL. Consultado: 5 de Julio de 2023, de http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/pdf/wo83048.pdf

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MÉXICO: "No Discriminación por Orientación Sexual", Consultado: 30 de abril de 2021, de: https://www.codhem.org.mx/LocalUser/codhem.org/difus/sex.pdf

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS: *"Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual."* 1ª. ed., septiembre de 2017, pp. 24 a 27. Consultado: 8 de febrero de 2022, de: http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf

CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE EL SER LGBT. Lambda Legal. 2013. Consultado: 12 de mayo de 2023, de: https://www.lambdalegal.org/sites/default/files/spa-vg_conceptosbausicos_final.pdf

CONSEJO NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: "El derecho de las personas con discapacidad al trabajo". Gobierno de México. 7 de junio de 2016. Consultado en: 16 de junio de 2024, de: https://www.gob.mx/conadis/articulos/el-derecho-de-las-personas-con-discapacidad-al-trabajo#:~:text=La%20Convenci%C3%B3n%20sobre%20los%20Derechos,por%20medio%20de%20un%20trabajo

CORNELIO LANDERO, Egla: "*Derecho del migrante a un trabajo decente en México",* en *BARATARIA.* Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales, núm. Esp.25, pp. 103-116, 2019 Asociación Castellano Manchega de Sociología. Universidad Juárez Autónoma, México, 2019. Consultado: 17 de junio de 2024, de: https://www.redalyc.org/journal/3221/322161623008/html/

CORTINA, Adela: *"Aporofobia, el rechazo al pobre. Un desafío para la democracia".* Ed. Paidós Estado y Sociedad, 2017, p. 13. Consultado: 17 de diciembre de 2023, de: https://www.academia.edu/43267719/CORTINA_252c_Adela_252c_Aporofobia_252c_el_rechazo_al_pobre_Un_desafio_para_la_democracia_252c_Paidos_Texto20200605_29942_17jxoag

CORTINA, Adela: *"Ética aplicada y democracia radical".* Techos, Madrid, 1993, pp. 21 y 22. Consultado: 30 de abril de 2024, de: https://dokumen.pub/etica-aplicada-y-democracia-radical.html

CORTINA, Adela: *"Ética Mínima: Introducción a la Filosofía Práctica".* 6ª. ed., Ed. Techos. España, 2000. Consultado: 12 de marzo de 2024, de: https://tallersurzaragoza.files.wordpress.com/2012/11/cortina_adela-etica_minima.pdf

CORREA CARRASCO, Manuel: *"El Elemento Teleológico (Intencionalidad Lesiva) en el concepto de Violencia y Acoso Laboral contenido en el Convenio 190 OIT"*. Capítulo I. Obra Colectiva: *"Violencia y Acoso en el Trabajo: Significado y Alcance del Convenio N°.190 OIT, en el Marco del Trabajo Decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)",* Directores: Manuel Correa Carrasco, y María Gema Quintero Lima. 1ª. ed., Ed. Dykinson. España, 2021, p. 18. Consultado: 21 de noviembre de 2023, de: http://hdl.handle.net/10016/32437

DE DAMAS, Manuel: *"Ética y Compliance: Una perspectiva histórica*", Artículo en, Fundación IE y Fundación Elecnor. 2 de febrero de 2023. España, 2023, p.1. Consultado: 20 de mayo de 2024, de: .ie.edu/ie-elecnor-observatory-on-sustainable-compliance-cultures/etica-y-compliance-una-perspectiva-historica/

DE LOS RÍOS-URIARTE, Elizabeth: *“La cuestión del método en bioética clínica: Aproximación a una metodología adaptada al contexto de la realidad mexicana”*, en Revista *“Persona y Bioética*”. Universidad Anáhuac. Vol. 21, núm. 1, México, 2017. Consultado: 18 de agosto de 2024, de: http://www.scielo.org.co/pdf/pebi/v21n1/0123-3122-pebi-21-01-00092.pdf

DEFINICIÓN DE. Palabra: Biopsicosocial. Consultado: 15 de agosto de 2024, en: https://definicion.de/biopsicosocial/#:~:text=Se%20habla%20de%20modelo%20biopsicosocial,el%20individuo%20est%C3%A9%20sano%20f%C3%ADsicamente.

DERECHOS HUMANOS EMERGENTES. Institut de Drets Humans de Catalunya. Barcelona, España, 2010, p. 2. Consultado: 31 de agosto de 2024, de: https://www.idhc.org/wp-content/uploads/DrHuEmergents-web-red.pdf

DÍAZ GARCÍA, Alejandro: *“La ética de la virtud y la bioética*”, en Revista Colombiana de Bioética, vol. 4, núm. 1, enero-junio 2009, Universidad El Bosque, Bogotá, Colombia, 2009. pp. 115-116. Consultado: 7 de febrero de 2024, de: https://www.redalyc.org/pdf/1892/189214300005.pdf

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Palabra “Tutela”, Actualización 2023. Consultado: 15 de agosto de 2024, en https://dle.rae.es/tutela

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DEL PARTIDO DEL TRABAJO. México, p. 1. Consultado: 5 de enero de 2023, de https://www.iepcjalisco.org.mx/sites/default/files/articulo72/PT/FRACCI/Declaracion_de_principios.pdf

EL DERECHO DEL TRABAJO*. “Fuentes Generales del Derecho del Trabajo. México”,* p. 81. Consultado: 10 de febrero de 2023, de: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1565/8.pdf

EL ECONOMISTA: “*6 claves del Convenio 190 contra el acoso y la violencia laboral ratificado por México”.* 16 de marzo de 2022. Consultado: 10 de junio de 2022, de: https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/6-claves-del-Convenio-190-contra-el-acoso-y-la-violencia-laboral-ratificado-por-Mexico-20220315-0095.html

ENCICLOPEDIA SIGNIFICADOS: *“VALORES ÉTICOS".* En Significados.com. Consultado: 08 de febrero de 2024, de: https://www.significados.com/valores-éticos/

FACTURAMA blog: *“Patrón”.* Consultado: 16 de agosto de 2024, de: https://facturama.mx/blog/que-significa/quien-es-el-patron/

GARCÍA-ALLEN, Jonathan: *“Los 6 tipos de mobbing o acoso laboral”.* Portal Psicología y Mente. (2016, agosto 15). Actualizado 7 de octubre de 2022. Consultado: 31 de mayo de 2024, de: https://psicologiaymente.com/organizaciones/tipos-de-mobbing-acoso-laboral

GARCÍA, Verónica, DEL ARCO, Natalia, PALOMINO, Marina*: "Tendencias en Derechos Humanos Emergentes y Empresa",* Kreap España, mayo de 2023, pp. 8 y 9. Consultado: 31 de agosto de 2024, de: https://divem.accem.es/wp-content/uploads/2020/05/Informe-4derechos-humanos-emergentes-y-empresa.pdf

GÓMEZ GARCÍA, Francisco Xaviere: *"Impacto del Convenio 190 OIT en la estrategia Española contra la Violencia de Género",* Capitulo X. Obra Colectiva: *"Violencia y Acoso en el Trabajo: Significado y Alcance del Convenio N°.190 OIT, en el Marco del Trabajo Decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)",* Directores: Manuel Correa Carrasco, y María Gema Quintero Lima. 1ª. ed., Ed. Dykinson. España, 2021, pp. 268 a 270. Consultado: 18 de noviembre de 2023, de: http://hdl.handle.net/10016/32437

GÓMEZ MARÍN, Gabriel Ignacio: "*Bioética del Trabajo*". Universidad Piloto de Colombia, 2014. Consultado: 28 de junio de 2022, de: https://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral/content/libro_girardot.pdf, p. 119.

GONZÁLEZ MORÁN, Luis: "*Bioética y bioderecho: un diálogo necesario*". Bioètica & debat. 2007; VOL (50). Instituto Borja de Bioética. Universidad "Ramón Llull". Barcelona, España, 2023, pp. 10-16. Consultado: 12 de agosto de 2024, de: https://www.iborjabioetica.url.edu/es/blog-de-bioetica-debat/bioetica-y-bioderecho-un-dialogo-necesario

GUITRÓN FUENTEVILLA, Julián: *"Naturaleza Jurídica del Derecho Familiar",* en Revista de la Facultad de Derecho de México, p. 63 (260). Consultado: 5 de agosto de 2024, de: https://repositorio.unam.mx/contenidos/naturaleza-juridica-del-derecho-familiar-53667?c=BDZO9r&d=true&q=*:*&i=1&v=1&t=search_0&as=0

IGLU, Iniciativas gay/les uni/diversitarias. Blog. 30 de noviembre de 2017. Consultado: 5 de mayo de 2023, de: https://www.publimetro.com.mx/mx/noticias/2017/11/29/lgbt-evoluciona-lggbdtttiqqaapp-canada.html

HUMANIUM: *"El Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999"*. Consultado: 29 de junio de 2024, de: https://www.humanium.org/es/convenio-182-peores-formas-trabajo-infantil-1999/

IBARRA PESO, Jacqueline, HERNÁNDEZ CASTRO, Arlette, MEZA VÁSQUEZ, Samuel: *"Percepción de la transición del modelo biomédico al modelo biopsicosocial en usuarios internos del CESFAM Pinares, comuna de Chiguayante",* en MEDWAVE Revista Médica. Publicado el 1 de enero de 2011. Chile. Consultado: 15 de agosto de 2024, en: https://www.medwave.cl/investigacion/estudios/5290.html#:~:text=El%20enfoque%20biopsicosocial%20se%20define,seres%20sociales%20pertenecientes%20a%20diferentes

INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD: *¿Qué significa LGBTTTIQ?* Consultado: 8 de mayo de 2023, de:
https://www.gob.mx/imjuve/articulos/que-significa-lgbtttiq

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS): *"Prevención de enfermedades de trabajo relacionadas con factores psicosociales de riesgo en el trabajo".* Consultado: 19 de mayo de 2024, de:
https://elssa.imss.gob.mx/files/4.2_4.4_Identificaci%C3%B3n%20y%20an%C3%A1lisis%20de%20factores%20de%20riesgos%20psicosociales_3_36_37_38.pdf

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD PÚBLICA: "*Los riesgos del estrés laboral para la Salud"*. Gobierno de México. Publicado 26 de agosto de 2020. Consultado: 21 de mayo de 2024, de:
https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html

INTERNATIONAL TRAINING CENTRE OF THE ILO: *"El centro de trabajo y el medio ambiente"* (Cartilla 2). Consultado: 14 de agosto de 2024, de:
https://training.itcilo.org/actrav_cdrom2/es/osh/como/cart2.htm

IRURETA URIARTE, Pedro*: "La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo",* en Revista de Derecho, núm. XLII, enero-junio, 2024. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Chile, p.6 (255).
https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173631450008

JUSTIA MÉXICO: Derecho Laboral. 3 de julio de 2023. Consultado: 18 de junio de 2024, de:
https://mexico.justia.com/derecho-laboral/#:~:text=Esta%20reforma%20constitucional%20se%20hizo,convenga%20siempre%20que%20sea%20l%C3%ADcito.

LARA GUARDIA, Gracia Nacari: *"Discriminación Racial dentro del Ámbito Universitario. Un Enfoque sobre la Discriminación Sutil y Manifiesta".* Vol. 2. Universidad de Granada. España. Consultado: 23 de abril de 2023, de:
https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/27749/ReiDoCrea-Vol.2-Art.14-Lara.pdf;jsessionid=2C237F0F8F14B7481855225F2DFBCC34?sequence=1

LEROUGE, Loïc: *"Perspectivas de Futuro: El Convenio 190 en Francia".* Capítulo V. Obra Colectiva: *"Violencia y Acoso en el Trabajo: Significado y Alcance del Convenio N°.190 OIT, en el Marco del Trabajo Decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)"*, Directores: Manuel Correa Carrasco, y María Gema Quintero Lima. 1ª. ed., Ed. Dykinson. España, 2021, p. 128. Consultado: 21 de noviembre de 2023, de:
http://hdl.handle.net/10016/32437

LASTRA LASTRA, José Manuel: *"El Convenio Número 111 de la OIT y la discriminación en el empleo".* Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México, 1997, pp. 397 y 398 (3 y 4). https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/148/23.pdf

LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, p. 7. Consultado: 19 de abril de 2023, de:
https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf

MALISHEV, Mijail: *"Kant: ética del imperativo categórico".* En Revista La Colmena, [S.l.], n. 84, p. 9-21, (p. 13), oct. 2017. ISSN 2448-6302. Universidad Autónoma del Estado de México. Consultado: 5 de abril de 2024, de: https://lacolmena.uaemex.mx/article/view/5334.

MANRIQUE NAVA, Carolina, DOMÍNGUEZ MÁRQUEZ, Octaviano: *"Método o métodos para investigar en bioética. Una reflexión"*, en Acta Bioética, vol. 13, núm.1, 2007.Consultado: 17 de agosto de 2024, de: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2007000100014

MANUAL DE SEGURIDAD. ISASTUR. 2010. Consultado: 19 de mayo de 2024, de: https://www.isastur.com/external/seguridad/data/es/1/1_10_3.htm

MARÍN MORAL, Isabel: *"Es posible aplicar los principios de la bioética en las relaciones laborales",* en Revista Crítica de Relaciones de Trabajo "Laborum", número 10, primer trimestre. España, 2024. Consultado: 14 de agosto de 2024, de: https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/930/1131

MARTIN SASS, Hans: *"El pensamiento bioético de Fritz Jahr 1927-1934"*, en "Aesthethika" Revista Internacional de Estudio e Investigación sobre Subjetividad, Política y Arte. Volumen 6, Número 2, abril 2011 - agosto 2011. Publicación: abril 2011. Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina. Consultado: 5 de febrero de 2024, de:
https://www.aesthethika.org/El-pensamiento-bioetico-de-Fritz

MARTÍNEZ NAVARRO, Emilio: *"Aporofobia".* Trabajo publicado en: Jesús Conill (coord.): Glosario para una sociedad intercultural. Valencia, Bancaja, 2002, p. 1. Consultado: 19 de diciembre de 2023, de:
http://www.emiliomartinez.net/pdf/Aporofobia.pdf

MARTINS, Julia: *"Que es el burnout, como identificarlo y prevenir el desgaste profesional".* Asana (software). Español. Publicado: 28 de marzo de 2024. Consultado: 31 de mayo de 2024, de: https://asana.com/es/resources/what-is-burnout

MESEGUER DE PEDRO, Mariano, SOLER SÁNCHEZ, Isabel, GARCÍA-IZQUIERDO, Mariano, SAÉZ NAVARRO, Ma. Concepción, SÁNCHEZ MECA, Julio: *"Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing".* Facultad de Psicología de la Universidad de Murcia, en "Psicothema", vol. 19, N°. 2. España, 2007. Consultado: 31 de mayo de 2024, de: https://www.psicothema.com/pdf/3352.pdf

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). España. Consultado: 08 de noviembre de 2023, de: https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales

MINISTERIO DEL TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. Observatorio de Riesgos Psicosociales. Gobierno de España. Consultado: 23 de mayo de 2023, de: https://observatorioriesgospsicosociales.com/que-es-un-riesgo-psicosocial/#:~:text=El%20comit%C3%A9%20mixto%20OIT%2DOMS,situaci%C3%B3n%20personal%20fuera%20del%20trabajo.

NUGENT, Ricardo: *"La Seguridad Social: Su Historia y sus fuentes".* Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México, 1997, p. 15 (617). Consultado: 5 de mayo de 2024, de: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/36.pdf

OLARTE ENCABO, Sofía: *"Los principios fundamentales del Convenio 190 OIT: un análisis desde la perspectiva de género. La novedosa inclusión del trabajo de servicio doméstico".* Capitulo III. Obra Colectiva: "Violencia y Acoso en el Trabajo: Significado y Alcance del Convenio N°.190 OIT, en el Marco del Trabajo Decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)", Directores: Manuel Correa Carrasco, y María Gema Quintero Lima. 1ª. ed., Ed. Dykinson. España, 2021, pp. 74 a 79. Consultado: 17 de noviembre de 2023, de: http://hdl.handle.net/10016/32437

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO*: "La Declaración de Filadelfia- 75 años"*. 10 de mayo de 2019. Consultado: 15 de junio de 2024, de: https://www.ilo.org/es/resource/news/la-declaracion-de-filadelfia-75-anos

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. ¿Qué es el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)? Entrevista a Marialaura Fino de la OIT para los Países Andinos. 11 de enero de 2022. Colombia. Consultado: 22 de junio de 2024, de: https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-convenio-111-sobre-la-discriminacion-empleo-y-ocupacion#:~:text=MF%3A%20Hay%20que%20partir%20de,en%20el%20mercado%20de%20trabajo.

PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki: *"Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo"*. 1ª. ed., Ed. Sal Terrae. España, 2001, p. 54. Consultado: 23 de marzo de 2024, de https://escuelajudicialpj.poder-judicial.go.cr/images/bibliotecavirtual/MateriaLaboral/Mobbing_Pg_1_a_179.pdf

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL. DIRIGIDO A EMPRESAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA. Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS), Gobierno de la República.1°. de marzo de 2020, pp. 11 y 12. Consultado: 31 de agosto de 2021, de:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf

QUE ES LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MÉXICO. “SIIGO ASPEL” (blog). 13 de febrero de 2024. Consultado: 19 de junio de 2024, de: https://www.aspel.com.mx/blog/administracion-empresas/ley-federal-del-trabajo-en-mexico#:~:text=Su%20objetivo%20principal%20es%20proteger,de%20la%20sociedad%20en%20general.

QUEREJETA, Miguel: *“Las herramientas del nuevo paradigma de la salud en el siglo XXI: CIE/CIF”*, en Revista Española de Salud Pública, vol. 83, núm. 6, Madrid, España, nov./dic. 2009. Consultado: 15 de agosto de 2024, en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000600001#:~:text=La%20OMS%20se%20propuso%20pasar,personas%20dentro%20de%20su%20contexto.

QUINTERO LIMA, María Gema: *“Epílogo: Las violencias del trabajo”.* Obra Colectiva*: “Violencia y Acoso en el Trabajo: Significado y Alcance del Convenio N°.190 OIT, en el Marco del Trabajo Decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)”,* Directores: Manuel Correa Carrasco, y María Gema Quintero Lima. 1ª. ed., Ed. Dykinson. España, 2021, p. 314. Consultado: 14 de diciembre de 2023, de: http://hdl.handle.net/10016/32437

PAREJA MORTE, Estel-La, GUILLÉN, Aída: “*Naturaleza y alcance de los Derechos Humanos Emergentes*”. Institut de Drets Humans de Catalunya. Barcelona, España, 2007. Consultado: 31 de agosto de 2024, de: https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/26016.pdf

PECES-BARBA MARTINEZ, Gregorio: *“La Dignidad Humana”.* Universidad Carlos III. Madrid, España, 1995, p. 5 (161). Consultado: 16 de agosto de 2024, de: https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/6634af1f-17ee-4ad4-a59e-4640fe882d4a/content

RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL: qué es, cuáles son sus factores y como evaluar el entorno. Bizneo blog. Consultado: 18 de mayo de 2024, de: https://www.bizneo.com/blog/riesgo-psicosocial/#:~:text=psicosocial%20en%20cifras-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20riesgo%20psicosocial%3F,la%20efectividad%20de%20la%20organizaci%C3%B3n.

RIVERA LÓPEZ, Eduardo: *“Derecho y Bioética”.* Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Capítulo 72, p. 2739 (5). Consultado: 5 de abril de 2024, de: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3876/28.pdf

ROMERO CASABONA, Carlos María, y ROMEO MALANDA, Sergio: *“El Bioderecho y su Corpus Iuris”*, Capítulo de libro: “Manual de Bioderecho”. Ed. Dykinson. Madrid, España, 2022, p. 31. Consultado: 17 de marzo de 2024, de: https://ancei.es/wp-content/uploads/2022/05/Manual-de-Bioderecho-Publicado.pdf

ROTONDO DE CASSINELLI, María Teresa: *"Metodología de la Bioética. Análisis de casos clínicos"*, en Revista Uruguaya de Cardiología, vol. 33, núm. 2. Sociedad Uruguaya de Cardiología. Uruguay, 2018. Consultado: 18 de agosto de 2024, de: https://www.redalyc.org/journal/4797/479760117006/html/#:~:text=En%20Bio%C3%A9tica%20se%20usa%20este%20m%C3%A9todo%20cuando,dado%20que%20los%20casos%20previos%20ya%20han

RUEDA CASTRO, Laura: *"Metodología para la toma de decisiones en bioética".* Universidad de Chile. Consultado: 17 de agosto de 2024, de: https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/128441/128539_A5_Principios_y_Toma_decisiones_ER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

SALCEDO HERNÁNDEZ, José Ramón: *"Qué es el Bioderecho. La Ciencia del Bioderecho.",* (artículo) en Revista Bioderecho.es. Núm. 16 (2022), Estudio de Bioderecho. Publicado 19/08/2023. Consultado: 16 de marzo de 2024, de: https://revistas.um.es/bioderecho/bec

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Convenios fundamentales de la OIT. Consultado: 23 de diciembre de 2023, de: https://www.gob.mx/stps/articulos/convenios-fundamentales-de-la-oit

SANTA-BÁRBARA RUPÉREZ, Víctor: *"Trabajador".* v/lex Información Jurídica Inteligente. España. Consultado: 16 de agosto de 2024, de: https://vlex.es/vid/497613954

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL: *"GUÍA INFORMATIVA NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial Identificación, análisis y prevención".* México, 2019. Consultado: 3 de agosto de 2022. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503381/NOM035_guia.pdf

SÍNDROME DE BURNOUT: síntomas, tratamiento y cómo enfrentar esta enfermedad. National Geographic. Ciencia. Publicado 21 de noviembre de 2022. Consultado: 31 de mayo de 2024, de: https://www.nationalgeographicla.com/ciencia/2022/11/sindrome-de-burnout-sintomas-tratamiento-y-como-enfrentar-esta-enfermedad

SOSA VARÓN, Claudia Rocío: *"No todo lo que alega el trabajador es acoso laboral",* (artículo). Viernes, 23 de febrero de 2018. Consultado: 4 de mayo de 2022, de: https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/no-todo-lo-que-alega-el-trabajador-es-acoso-laboral-2602375.

SOTULLO PIÑEIRO, Matías Hernán: *"Bioética y Derecho del Trabajo"*, en Revista Ideides, Revista Electrónica del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones de Trabajo de la Universidad 3 de febrero, Argentina. Núm. 43, enero 2020. Consultado: 10 de julio de 2022, de:http://revista-ideides.com/bioetica-y-derecho-del-trabajo/

TECNOESTRÉS, (Manual para el Sector de la Construcción): Concepto, Consecuencias y Medidas Preventivas. Gobierno de España. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. Consultado 3 de Julio de 2024, de: https://www.lineaprevencion.com/uploads/archivo/applications/ARCH5de549223043c.pdf

TINANT, Eduardo Luis*: "Bioética Jurídica".* En obra colectiva: Diccionario Latinoamericano de bioética, p. 169. Juan Carlos Teaddi Director. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO, Universidad Nacional de Colombia, Red Latinoamericana y del Caribe de Bioética, REDBIOÉTICA. Colombia, 2008. Consultado: 4 de julio de 2022, de: http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral/content/diccionario_bioetica.pdf

TORRES ACOSTA, Rafael: *"Glosario de Bioética".* Ed. Ciencias Médicas. Cuba, 2011. Consultado: 17 de febrero de 2024, de: http://newpsi.bvspsi.org.br/ebooks2010/pt/Acervo_files/Glosario_bioetica.pdf p. 17. file:///C:/Users/FUP%202017/Downloads/Dialnet-EnfoqueDesdeLaBioeticaDeLaRelacionTrabajadorRiesgo-5207437%20(1).pdf

UNIVERSIDAD DE ALÍCANTE: *"Jurisprudencia laboral y la importancia del control de convencionalidad".* España, 2024. Consultado: 19 de agosto de 2024, de: https://www.unniun.com/control-de-convencionalidad-e-importancia-de-la-jurisprudencia-dentro-del-ambito-laboral/#:~:text=Protege%20los%20derechos%20de%20los,a%20una%20mayor%20seguridad%20jur%C3%ADdica.

UNIVERSIDAD DE ALÍCANTE. Resumen extraído de las sesiones impartidas por José Antonio Buendía (Magistrado de lo Social) dentro del Programa Executive Contratación Laboral. Trayectoria de la Relación Laboral. Universidad de Alícante. Consultado: el 2 de febrero de 2023, de: https://www.unniun.com/control-de-convencionalidad-e-importancia-de-la-jurisprudencia-dentro-del-ambito-laboral/#:~:text=Protege%20los%20derechos%20de%20los,mejor%20defensa%20de%20los%20mismos.

VÁZQUEZ CALDERÓN, Rubén. *"Valor del Servicio y el Trabajo".* Instituto Tecnológico de Sonora. México. Consultado: el 22 de enero de 2023 de: http://biblioteca.itson.mx/oa/desarrollo_personal/oa17/valor_servicio_trabajo/v2.htm

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, Manuel: *"Consecuencias de la aplicación del Convenio 190 OIT sobre acoso y violencia en el trabajo en el Ordenamiento Español".* Capítulo IX. Obra Colectiva: *"Violencia y Acoso en el Trabajo: Significado y Alcance del Convenio N°.190 OIT, en el Marco del Trabajo Decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)",* Directores: Manuel Correa Carrasco, y María Gema Quintero Lima. 1ª. ed., Ed.

Dykinson. España, 2021, p. 295. Consultado: 24 de noviembre de 2023, de: http://hdl.handle.net/10016/32437

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, Manuel: *"El Tratamiento Legal de los Riesgos Psicosociales",* Monografías. Lettera Publicaciones. Núm. 01, septiembre 2008. España, p. 1. Consultado: 10 de noviembre de 2023, de: https://repositorioinstitucional.ceu.es/bitstream/10637/2479/1/TratamientoLegal.pdf

VERGARA LÓPEZ, Carmen: *"Seguridad Social División Jurisdiccional de la Seguridad Social. España y México".* Suprema Corte de Justicia de la Nación. México, s/año, p. 2. Consultado: 4 de mayo de 2024, de: https://www.supremacorte.gob.mx/sites/default/files/transparencia/documentos/becarios/018carmen-vergara-lopez.pdf

VILLABELLA ARMENGOL, Carlos Manuel: *"Los Métodos en la Investigación Jurídica. Algunas precisiones"*. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 2020, p. 7 (167). Consultado: 17 de agosto de 2024, de: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6226/12a.pdf

WILLIAMS JIMÉNEZ, Iván: "*El Ciberacoso y la Violencia y el Acoso en Empresas Tecnológicas y su Encuadre en el marco del Convenio 190 de la OIT".* Capítulo IX. Obra Colectiva: *"Violencia y Acoso en el Trabajo: Significado y Alcance del Convenio N°.190 OIT, en el Marco del Trabajo Decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)"*, Directores: Manuel Correa Carrasco, y María Gema Quintero Lima. 1ª. ed., Ed. Dykinson. España, 2021, p. 201. Consultado: 22 de noviembre de 2023, de: http://hdl.handle.net/10016/32437