

Título: Derechos Humanos y los Factores de Riesgos Psicosocial

Title: Human Rights and Psychosocial Risk Factors



Dr. Francisco Javier Gorjón Gómez¹

Mayela María de Lourdes Quiroga Tamez²

SUMARIO: Antecedentes, legislación nacional, legislación internacional, pandemia COVID-19, factores de riesgo psicosociales, bibliografía.

Resumen

Para la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de Salud es importante cuidar la seguridad y la salud de los trabajadores, con estudios en relación a las enfermedades laborales, riesgos y accidentes de los trabajadores, se establece por primera vez el concepto en 1984 sobre los factores psicosociales en el trabajo, al día de hoy no es lo suficientemente estudiado y aplicado en algunos países y en otros tienen avances importantes en su legislación contando con los protocolos fundamentales para la aplicación de la normativa y prevención de los factores psicosociales en el trabajo y especialistas multidisciplinarios para la atención de la seguridad y salud de los trabajadores.

¹ Presidente de la Asociación Internacional de Doctores en MASC, A.C., Director del Doctorado en MASC de la UANL, Miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel 3, Miembro Honorario del Colegio de Mediadores de Nuevo León, A.C. Profesor Investigador de la Facultad de Derecho y Criminología de la UANL, ORCID ID 0000 - 0001 - 5296 – 6554, fgorjon@hotmail.com.

² Maestra en Derecho Laboral, estudiante del Doctorado de MASC y profesora de tiempo completo de la Facultad de Derecho y Criminología de la UANL; Diputada Federal, Directora de Derechos Humanos de la PGJ de N.L.; Delegada Federal de la STPS y de SEMARNAT en N.L, ORCID ID 0000 - 0003 - 3802 – 9274 Senadora de la República, mayela.quirogam@uanl.edu.mx

La importancia de los factores de riesgo psicosociales con los derechos humanos es fundamental para conocer, proteger y garantizar a los trabajadores los derechos humanos a la salud, a la seguridad social, el trabajo, a el descanso, al derecho a la vida, la no discriminación, con la protección de varios instrumentos internacionales y la legislación nacional de cada país, así como aquellos reglamentos internos de los ministerios del trabajo.

Palabras clave

Derechos humanos, trabajo, factores y riesgo psicosociales, seguridad y salud.

Abstract

For the International Labor Organization and the World Health Organization it is important to take care of the safety and health of workers, with studies from several countries in relation to occupational diseases, risks and accidents of workers, the concept is established for the first time in 1984 on psychosocial factors at work, to date it is not sufficiently studied and applied in some countries and in others they have made significant progress in their legislation, counting on the fundamental protocols for the application of regulations and prevention of psychosocial factors at work and multidisciplinary specialists for the care of the safety and health of workers.

The importance of psychosocial risk factors with Human Rights is essential to know, protect and guarantee workers the human rights to health, social security, work, rest, the right to life, freedom from discrimination, with the protection of several international instruments and the national legislation of each country, as well as those internal regulations of the labor ministries.

Key words

Human rights, work, psychosocial risk factors, security and health.

Introducción

Los derechos humanos nos ayudan a proteger, garantizar y respetar los derechos de las personas y la Organización Internacional del Trabajo en coordinación con la Organización Mundial de la Salud, han trabajado conjuntamente para atender uno de los principales problemas en los trabajadores qué es la seguridad y la salud enfocado en el tema de la atención de los factores de riesgos psicosociales, considerando a los derechos humanos de gran importancia y aliados en la defensa del derecho a la salud y al trabajo, al descanso, a la seguridad social entre otros, la importancia de los documentos internacionales relacionados al tema.

Los acontecimientos que ha provocado la pandemia se han incrementado la violación a los derechos humanos de los trabajadores sin respetar documentos internacionales y nacionales con la excesiva carga de trabajo en el sector salud y en todos los ámbitos laborales. La trascendencia de los factores psicosociales es fundamental en estos momentos que hemos estado en confinamiento y el uso de las nuevas tecnologías en la vida cotidiana ha provocado también tecnoestrés, se han aumentado los factores de riesgos psicosociales, para que la sociedad conozca de ellos y los sindicatos y empleadores en coordinación con las autoridades laborales puedan trabajar sobre la atención y prevención de los riesgos psicosociales.

Algunos de los documentos internacionales y nacionales plasmados en el siguiente documento, destacan la trascendencia de la importancia y atención que debe de tener este tema para la salud física y psicológica de los trabajadores, la Declaración Universal de los Derechos Humanos como principal fuente del derecho para respetar y garantizar los derechos de las personas.

1. Antecedentes

En el año de 1870 en los países de Argentina, Brasil, Uruguay, Paraguay y Estados Unidos de América, se enfrentaron a un problema de salud ocasionado la propagación de la enfermedad en su momento por las relaciones comerciales entre los países a través del transporte marítimo, viendo el problema que ocasionó y la pérdida de vidas humanas para controlar la epidemia de la fiebre amarilla, que se trasmitía de un país a otro al momento de llevar la carga en los barcos, con

los trabajadores provocando la muerte de muchas personas. En 1889 se establecieron algunos mecanismos en materia sanitaria donde participaron países como Estados Unidos, Perú, Brasil, Nicaragua y Venezuela creando la Primer Conferencia Internacional Americana realizada en Washington donde estudiaron la convención de Rio de Janeiro de 1887 y la Convención Sanitaria de Lima 1888. La segunda Conferencia Internacional Americana se realizó en México en octubre de 1901 a enero de 1902 para crear las políticas sanitarias internacionales y el 2 de diciembre de 1902 se creó la Organización Panamericana de la Salud, participaron 10 países (Organización Panamericana de la Salud, s.f.).

Los científicos y la Organización Mundial de la Salud señalan que las situaciones de pandemias pueden darse cada 10 o 50 años por los cambios en los virus de la gripe que suelen afectar mas de una semana los malestares causando dolor de garganta, fiebre, tos, estornudos provocando graves problemas en los pulmones lo anterior señalado en un documento del 2005 de nombre Pandemia de gripe: manual de la Organización Mundial de la Salud para periodistas (Organización Mundial de la Salud, 2005).

En el año 1918 se presenta la fiebre española afectando a más de 21 millones de personas que murieron en todo el mundo debido a la Primera Guerra Mundial no lo querían dar a conocer los países en guerra para que no fuera una estrategia en contra que les afectara con sus enemigos, se cree que afectó a todos los continentes incluso en pequeñas islas donde llegaban los barcos y comercios y la gente se enfermó, esto afectó a la economía, a la vida y a la seguridad de las personas, la estabilidad en la guerra donde tuvieron una gran carga de trabajo los médicos y las enfermeras que se encontraban en los campos de batalla y con todo el personal médico que se quedó en los países para atender a los enfermos de la llamada fiebre española una epidemia que causó la muerte y enfermedad de muchas personas sin contar en ese momento los científicos con las herramientas necesarias para lograr tener la cura con una vacuna o medicinas (Fujimura, 2003).

Durante seis meses estuvieron trabajando países aliados para tratar de negociar un documento que fue firmado en el Palacio de Versalles el cual tuvo como objetivo terminar con la Primera Guerra Mundial. El 28 de junio de 1919 se firma el tratado, entrando en vigor siete meses después en enero de 1920, la importancia del Tratado de Versalles en el tema que nos corresponde

analizar está relacionada con el artículo 387 donde establece que se requería la paz en el mundo, conociendo las injusticias en el trabajo, la falta de una justicia social, no existían condiciones de trabajo para establecer las condiciones mínimas para la jornada de trabajo, el descanso, el salario, las enfermedades de los trabajadores, los accidentes, la protección de todas las mujeres, niños y adolescentes entre otros derechos que se tenían que proteger y se propone la creación de la Organización Internacional del Trabajo donde pertenecerán todas las naciones (Di Publico Org).

En 1950 en la primera reunión del comité mixto de la OIT-OMS, se establecieron criterios referentes a las actividades de todos los trabajadores correspondientes a sus capacidades fisiológicas y psicológicas. En 1959 la Conferencia Regional Europea Mixta OIT-OMS estableció que el clima psicosocial son todos los problemas que se presentan que están ligados en condiciones sociales, en los económicos en las situaciones demográficas y en todos los problemas psicológicos que se puedan generar (Ocaña, Pérez, Hernández, & Ortiz, 2019).

En 1974 la Organización Mundial de la Salud llegaron al acuerdo para crear un programa que pudiera ser de forma multidisciplinaria para poder mejorar las condiciones de salud psicosocial y física coordinados con varios países donde pudiera incorporarse este programa con la medicina del trabajo. En 1976 y 1981 se aprobaron documentos para mejorar la seguridad, la salud y el medio ambiente en el trabajo. En 1982 se estudiaron la importancia de la prevención de los riesgos y accidentes de los trabajadores en relación con los factores psicosociales, en el año de 1983 se reunieron para empezar con un documento que pudiera estar listo para la reunión del comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud que sería el siguiente año (Prado, 2014).

En el 2002 la Organización Internacional del Trabajo implementó el Programa Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Medio Ambiente utilizando como una metodología llamada SOLVE que integra la promoción y políticas de seguridad, salud y bienestar en el trabajo que contribuye a la prevención de los riesgos psicosociales y bienestar emocional en el lugar de trabajo entre los trabajadores, sindicatos y empleadores. Para concretar los planes de acción para lograr un beneficio a los trabajadores. En el 2012 se establece una nueva versión de SOLVE, se implementan nuevas acciones en la evaluación y control de riesgos psicosociales para

gestionar adecuadamente su impacto y de la misma manera prevenir otros peligros o riesgos en el trabajo y las medidas para mejorar la salud y bienestar de los trabajadores (Oficina Internacional del Trabajo, 2012).

En nuestro país, en México la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en el 2015 implementa el Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo donde utiliza la misma guía de evaluación SOLVE como mecanismo para la protección, vigilancia y prevención de riesgos psicosociales los primeros estados en aplicar el programa fueron Nuevo León, Jalisco, Estado de México y la Ciudad de México. Para ir preparando a los centros de trabajo en los mecanismos de evaluación y prevención para el alcoholismo, consumo de drogas, violencia laboral, estrés laboral, factor económico, trastornos de ansiedad, depresión, excesivas jornadas de trabajo, mejorar las condiciones del entorno laboral para lograr una mejor comunicación en el trabajo, así como reducir también el número de accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, la actividad física, la nutrición, entre otros (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2015). En octubre de 2018 se publicó la Norma Oficial Mexicana 035 de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo: Identificación, Análisis y Prevención (NOM-035-STPS-2018), iniciando su vigencia en dos etapas, una en octubre del 2019 y la otra en octubre del 2020 (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018).

2. Legislación nacional

Con la reforma del año 2011 a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos incorporando el concepto desde el capítulo I a nuestra Carta Magna sobre los derechos humanos y sus garantías ha tenido gran cambio en la implementación de documentos internacionales para la protección mas amplia a todas las personas considerando con ello que el artículo 1, 15 y 133 señalan la importancia de la interpretación de los derechos humanos y los tratados internacionales. Artículo 1: “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” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1917). El lograr comprender el alcance de estos conceptos para el estado mexicano considerando las resoluciones internacionales, los tratados, el derecho comparado donde

todas las autoridades de los tres niveles de gobierno cuentan con la obligación para lograr “prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley...”, estableciendo la prohibición de cualquier tipo de discriminación por cualquier causa (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1917).

El Poder Judicial está obligado a observar y respetar todos los tratados internacionales en materia de derechos humanos, así como la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y todas las leyes que emanen de ella para respetar en todo momento el principio para la protección mas amplia a todos los seres humanos en sus garantías y derechos humanos (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1917). En México la Ley Federal del Trabajo en su artículo 2 establece que “las normas de 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 define el trabajo digno o decente para respetar la dignidad humana del trabajador y evitar cualquier tipo de discriminación y tener acceso a la seguridad social percibiendo un salario remunerador, lograr una capacitación para incrementar la productividad y tener las mejores condiciones en materia de seguridad e higiene para poder prevenir todos los riesgos de trabajo, poder tener el goce y ejercicio de todos los derechos humanos en las libertades fundamentales en materia laboral y que todos tengan las mismas oportunidades entre mujeres y hombres (Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión, 1970).

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo en México establece como obligaciones para los patronos el cumplimiento que se debe de tener sobre todas las normas oficiales mexicanas para su cumplimiento en materia de seguridad, salud, medio ambiente en el trabajo, y el el artículo 134 del mismo ordenamiento señala la obligación de los trabajadores en materia de seguridad, salud, medio ambiente y las medidas preventivas e higiénicas en los centros de trabajo se deberán observar sobre todas las normas y reglamentos e informar al patrón si alguien tiene alguna enfermedad (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1970).

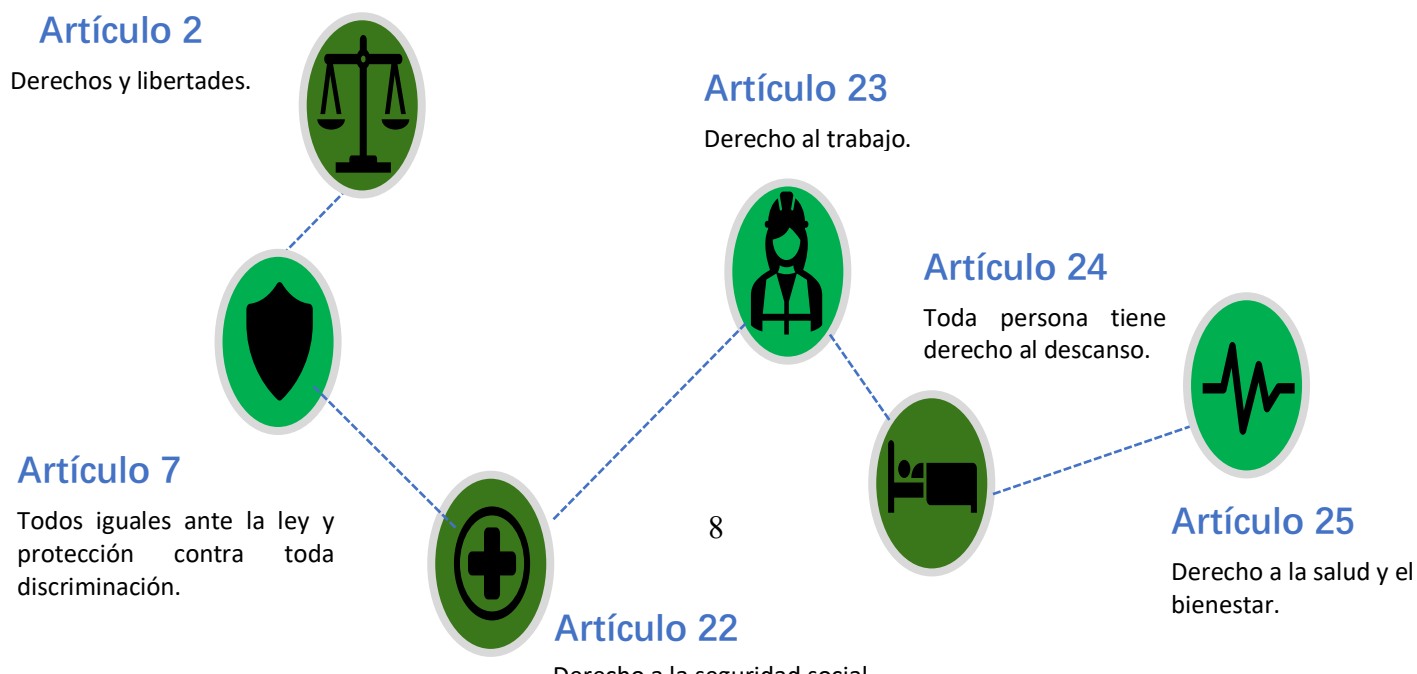
Con la reforma de enero del 2021 a la Ley Federal del Trabajo se reguló la modalidad del teletrabajo y establece que el tema seguridad y la salud en el trabajo se regirá por las normas oficiales mexicanas, referente a los riesgos psicosociales y ergonómicos que se realizarán normas

oficiales mexicanas específicas para el teletrabajo referente a los factores de riesgos psicosociales tenemos que considerar la importancia del tecnoestrés, cómo ha influido en el proceso actual que tenemos de regresar a la normalidad con la pandemia y los acontecimientos tecnológicos por los que se han vivido en las empresas generando con ello un estrés en la implementación de la nueva tecnología y el desconocimiento de la misma generando una brecha salarial, de edad y de oportunidades para muchos trabajadores que si no se adaptan pueden perder su empleo ocasionando factores de riesgos psicosociales. La pandemia COVID-19 vino a darle la importancia de lo que representa y ha cambiado para las personas la salud física y mental (Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión, 1970).

3. Legislación internacional

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es el fundamento internacional para la protección, respeto y garantía de los derechos humanos de todas las personas, para el estudio de los factores de riesgos psicosociales los artículos señalados en la Figura 1, donde se respetan todas los derechos y libertades sin ningún tipo de discriminación, donde cada individuo goza de la vida, la libertad, la seguridad social, el descanso, el tiempo libre, la libertad de elegir su empleo que le pueda asegurar con su salario una vida adecuada, el bienestar, la salud para los trabajadores y sus familias.

Ilustración 1 de la Declaración Universal de los Derechos



Gráfica 1 de elaboración propia con información de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948).

Los Objetivos para el Desarrollo Sostenible establecidos por la Asamblea General de Naciones Unidas en el año 2015, conocidos como la Agenda 2030 están conformados por 17 objetivos fundamentales que buscan el desarrollo sostenible y sus 169 metas de alcance mundial y universal, se establecieron los objetivos para alcanzar su cumplimiento en el año 2030, la siguiente gráfica 2 se establecen los principales objetivos con sus metas referente a la protección de los derechos del tema de esta investigación (Asamblea General de la ONU, 2015).

Ilustración 2 Agenda 2030



Gráfica 2 de elaboración propia con información de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Asamblea General de Naciones Unidas (Asamblea General de la ONU, 2015).

La Declaración Socio Laboral del Mercosur establece protección y garantía para los trabajadores, la igualdad de derechos, oportunidades laborales sin ningún tipo de discriminación y que todos los Estados se comprometen a garantizar el principio de no discriminación, además

señala que no debe de haber ningún tipo de diferencia en el trato y que serán de forma digna y no discriminatoria el trato hacia las personas que tengan algún tipo de discapacidad ya sea física o mental ayudándolos a incorporarse en las actividades laborales, promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres entre todos los trabajadores sin importar el país de origen, reconocer y cuidar el tema de la salud y la seguridad de los trabajadores es primordial que trabajen en un ambiente sano y seguro donde se dé prioridad a la salud física y mental, la obligación de los empleadores de crear políticas para prevenir riesgos y accidentes de trabajo así como la obligación del Estado de vigilar el cumplimiento de los empleadores a través de la inspección de trabajo para cuidar la seguridad y la salud, se les garantiza la seguridad social el poder protegerlos a ellos y sus familias de enfermedades en contingencias de riesgo social (Estados Parte del Mercado Común del Sur, 1998).

La declaración de Filadelfia de 1944 protege adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones, extiende las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes lo necesiten y prestar la asistencia médica completa, estableciendo la importancia de los factores de riesgos psicosociales para cuidar la salud mental y física de las personas (La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1944). Para Hernando Torres Corredor el derecho fundamental a la salud, establece la importancia de las bases constitucionales en cada una de las legislaciones, las libertades públicas y el ejercicio de cada uno de la protección a los derechos civiles, políticos, económicos, sociales, y culturales que han cambiado y transformado a la humanidad, donde está la prevalencia a continuar con los derechos a la dignidad, el derecho social, a la salud, a la vida y a la integridad personal (Carranza & Zalazar, 2021).

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales destaca el derecho a la no discriminación por ningún motivo, se reconoce el derecho a trabajar, garantiza las condiciones de las libertades políticas y económicas, que las personas trabajadoras reciban un salario igual por trabajo igual sin ningún tipo de diferencias entre hombres, mujeres y discapacidad, establece la seguridad e higiene para los trabajadores, así como gozar de tiempo libre y vacaciones pagadas, reconoce el derecho a la salud física y mental para mejorar las condiciones

de seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo para poder prevenir enfermedades profesionales (Naciones Unidas Derechos Humanos, 1966).

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) se refiere a que no debe de existir ningún tipo de discriminación, el derecho al trabajo a tener una vida digna, la capacitación a personas con discapacidad y a fortalecer programas para la atención a las mujeres y a las familias, la estabilidad en el empleo, el derecho a la seguridad social y la higiene en el trabajo, la limitación en las horas de trabajo, el descanso y el derecho al tiempo libre, todos tienen derecho a la seguridad social, el derecho a la salud y el bienestar físico, mental y social (Organización de los Estados Americanos, 1988).

El Convenio 187 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo establece que se debe de promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo para prevenir lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo, que se deberán de adoptar las medidas para brindarle al trabajador un ambiente seguro donde el empleador se comprometa periódicamente a cumplir con las normas nacionales vigentes para evaluar los riesgos o peligros en el trabajo, combatir de su origen los riesgos o peligros en el trabajo y poder crear las culturas de prevención en materia de seguridad y salud (Organización Internacional del Trabajo, 2006).

Teniendo como antecedentes de la Unión Europea la resolución 89/391/CEE de la directiva marco en materia para la seguridad y la salud en el trabajo refiere que en 1989 se establecieron las medidas para implementar la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores para que todos tengan el mismo nivel de seguridad y salud, esta medida se adopta para obligar a los empresarios a utilizar de una manera preventiva la seguridad y la salud de los trabajadores y para que realicen el adecuado manejo de la maquinaria y de sustancias químicas peligrosas entre otras, también establece aquellos grupos de personas de riesgo que se deben de proteger (Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, 1989).

La decisión 584 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores establecido el 07 de mayo del 2004, definió las condiciones y el medio ambiente de trabajo como “aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores”, entendiendo el gran contenido de esta definición está cada una de las características con las que se deben de contar en los centros de trabajo con todo el material y equipo correspondiente, así como todos los productos químicos y biológicos, que puedan llegar a estar presentes en el centro de trabajo, además de cuidar todos y cada uno de los procedimientos para tener el cuidado adecuado y capacitación para evitar riesgos de trabajo y poder desarrollar el proceso y ordenamiento donde puedan estar establecidas las condiciones de los factores psicosociales y ergonómicos (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2004, pág. 2).

En el instrumento andino antes referido establece que una de las medidas es poder regular todas las acciones para prevenir y crear políticas en coordinación con los Estados que conforman así como las empresas y los trabajadores para poder prevenir los riesgos de trabajo, se establece una exclusión donde los países miembros podrán aceptar toda la aplicación de esta normativa en sus normas o si llega a establecer por alguna razón justificada porque no se establecería todas y cada una de las ramas específicas de aplicación de la rama o industria (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2004)

El Consejo de la Unión Europea en directiva del 2010/32/UE del 2010 aplica un acuerdo para los trabajadores de hospitales con el objetivo de lograr un entorno con mayor seguridad y salud para sus trabajadores donde se puedan prevenir heridas causadas por instrumental médico, se pretende promover y mejorar la salud y seguridad de los trabajadores y se establece específicamente que el empleador está obligado a garantizar la seguridad y la salud incluyendo los factores psicosociales, se debe proporcionar un lugar de trabajo que pueda tener políticas preventivas de seguridad y salud y donde se puedan evaluar los riesgos que se puedan llegar a generar en el centro de trabajo realizado de la tecnología y poder evaluar los factores psicosociales laborales y la influencia que tienen con los factores relacionados con el entorno de trabajo que se genera en cada uno de sus centros hospitalarios con el objetivo de prevenir riesgo de accidentes

creando políticas preventivas entre otros para mejorar las condiciones laborales y los factores psicosociales de los trabajadores (Diario Oficial de la Unión Europea).

El Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo de 1981, destaca los puntos de la aplicación para todas las actividades económicas, el poder prevenir los riesgos, accidentes y salud de los trabajadores, realizar los exámenes correspondientes para establecer situaciones de riesgo, el Estado se obliga a orientar a todos los centros de trabajo, sindicatos y trabajadores para el cumplimiento de las leyes en seguridad y salud (Organización Internacional del Trabajo, 1985).

Como último instrumento internacional a la fecha con gran trascendencia en los factores de riesgos psicosociales tenemos el Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo, entrando en vigor el 25 de junio del 2021, es el primer documento a nivel mundial que establece la normativa para “prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género”. Es la obligación para los Estados acatar estas disposiciones, así como para los empleadores y trabajadores para eliminar la violencia y el acoso en el trabajo en todo el mundo. Es importante señalar que la aplicación del documento es en la iniciativa privada y pública, así como en los negocios formales e informales y lo más importante en todos los lugares urbanos o rurales. Cada Estado establecerá la obligación para hacer las modificaciones en cada una de sus leyes y poder adoptar las obligaciones para prevenir la violencia y el acoso en todos los centros de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2019). En México el 15 de marzo del 2022 El Senado de la República ratificó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo siendo de los primeros países en el mundo en ratificarlo generando el compromiso para prevenir combatir y erradicar todo tipo de violencia y acoso en el trabajo (Secretaría de Relaciones Exteriores, 2022).

4. Pandemia: COVID-19

Los cambios por los que hemos pasado durante el COVID-19 han sido el confinamiento que ha traído consigo un cambio en la rutina diaria de las personas, afectando en la salud física y

mental, desarrollando diferentes patologías como lo son el estrés, la ansiedad, la depresión, suicidio y adicciones, cambios por los que hemos pasado todos, pero aún más, los trabajadores de la salud, quienes han sufrido todas las anteriores patologías con el temor de enfermar a ellos mismos y a sus familiares.

La Organización Panamericana de la Salud a través de la unidad de salud mental y abuso de sustancias y rehabilitación tecnología y prestación de servicios de salud emitieron un documento después de establecer la reunión anual del 2005 dónde está la preocupación de poder entrar en una pandemia de la gripe aviar donde todos los países tenían que estar preparados para atender y controlar desde las diferentes áreas de comunicación, prevención, detección, así como en los medicamentos o vacunas que serían requeridos en el supuesto que la gripe H5N1 pudiera llegar a darse en las personas, como principal preocupación de este documento es el problema de la salud mental al presentarse una epidemia o pandemia viendo la vulnerabilidad de la gente al momento de adquirir una enfermedad o perder algún ser querido, el desequilibrio que puede causar a todo el personal médico y de atención para todos los voluntarios que se sumen en todos los países para poder atender una pandemia, puede generar violaciones a los derechos humanos cuándo hay una catástrofe y en diferentes magnitudes afecta a los niños, a los adultos mayores, al personal de atención médica, ya los grupos más vulnerables violentando los derechos a la alimentación, salud, a la recreación, la educación, la protección, y afectando la salud física y psicológica (Unidad de Salud Mental, Abuso de Sustancias y Rehabilitación de la Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud, 2006).

A raíz de la pandemia del COVID-19 se ha hablado más de los factores de riesgos psicosociales viendo la importancia que tiene la salud mental de las personas, algunos de los cambios por los que nos hemos enfrentado han sido las nuevas tecnologías, el teletrabajo o la interconectividad digital han modificado las relaciones laborales en el desempeño de trabajo, en las actividades, en relación y vinculación con el trabajo y la familia, con las condiciones que los hijos se quedan en casa estudiando y los padres tienen que salir a sus centros de trabajo.

El artículo 20 bis de la Ley Orgánica 3/2018 del Gobierno de España, de 5 de diciembre del 2018, establece la protección de datos personales y garantía de los derechos digitales sobre los

derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión establece que “los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización...” (Jefatura del Estado, 2018).

En el 2011 Naciones Unidas aprueba los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, concepto fundamental para la protección y respeto a todos los individuos. Es una obligación de todos los estados el poder respetar y proteger los derechos humanos dentro de su territorio y evitar todo tipo de violaciones a terceras personas que pudieran ser realizados por empresas. Los 31 principios rectores son de base para que le estado pueda trabajar y desarrollar coordinadamente acciones en conjunto con los empleadores y el gobierno para beneficio de sus trabajadores entre ellos destaca que el Estado debe de proteger las violaciones a los derechos humanos, que todas las empresas respeten dentro de su territorio, el cumplimiento por parte del Estado para observar el cumplimiento en las empresas, la participación coordinada los centros de trabajo y el Estado para ayudar a evitar todos los abusos de violaciones que se den a los derechos humanos en violencia de género y violencia sexual, crear nuevas políticas y leyes para prevenir combatir y erradicar las violaciones a los trabajadores, con medidas tempranas en la detección oportuna de situaciones de discriminación y de abuso (Oficina del Alto Comisionado, 2011).

La responsabilidad que tienen las empresas para poder respetar los derechos humanos entendiendo con este todos los artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y todos los documentos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, el compromiso que deben de tener los centros de trabajo para poder firmar la declaración de las políticas en la defensa y protección de los derechos humanos (Oficina del Alto Comisionado, 2011). La Comisión Nacional de Derechos Humanos en México implementó un programa en el 2018 llamado Programa Empresa y Derechos Humanos con el objetivo de poder trabajar coordinadamente con los empleadores para crear una cultura en materia de prevención y el respeto hacia los derechos humanos con la capacitación e información de los 31 principios rectores que emitió la ONU (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2019).

El cambio que ha tenido la humanidad antes y después de la pandemia del COVID-19 como lo señala Gonzalo Gabriel Carranza qué es la vulnerabilidad por lo que se han enfrentado no sólo los enfermos si no los médicos no son únicamente al problema de la enfermedad del COVID-19 sino también a los gobiernos y al sistema que cada uno ha decidido manejar para enfrentar las diferentes acciones en cada uno de sus países. La vulnerabilidad por la que se enfrentan por la aplicación de las políticas sanitarias en cada uno de los países es diferente cuando se presenta un escenario complejo por una contingencia mundial como la pandemia por eso es importante destacar el trabajo coordinado entre las instituciones de educación, profesionales de la salud, instituciones públicas y privadas para el manejo adecuado de las políticas públicas y evitar la vulnerabilidad del derecho a la salud (Carranza & Zalazar, 2021).

La relación entre los tres niveles de gobierno y sobre todo el Poder Legislativo y Poder Ejecutivo para crear la normativa vigente conforme a las necesidades y realidades que efectuó un cambio trascendental con la pandemia en la asignación de presupuestos, normas oficiales, reglamentos municipales, estatales, federales, incluso los acuerdos que ha tenido que realizar el Poder Judicial para el desarrollo de las propias sesiones del pleno y resolución de expedientes estableciendo la suspensión de los términos en los procedimientos, cambios que ha traído la pandemia desde todas las perspectivas y disciplinas enfocadas en el trabajo, en la salud, en la sociedad, en la economía, en la política, en los derechos humanos de los enfermos y de los trabajadores. La Constitución de la Organización Mundial de la Salud en su artículo 21 establece que los Estados miembros de la Organización Mundial de la Salud pueden adoptar medidas para la cuarentena y procedimientos para el contagio de enfermedades a nivel internacional, nomenclaturas para establecer las enfermedades y las causas de muerte y todas las medidas que se tengan que dictar para la elaboración y diagnóstico de la salud pública (Organización Mundial de la Salud, 2006).

En la primera parte del siguiente cuadro de los factores de riesgos psicosociales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, en el segundo apartado podemos observar algunos supuestos desarrollados en la actualidad por la pandemia COVID-19 que han marcado las condiciones de muchos trabajadores en el mundo enfrentándose a los nuevos cambios tecnológicos y de salud que en algunas ocasiones han sido vulnerados los derechos humanos de

los trabajadores, así como los factores de riesgos psicosociales por las grandes cargas de trabajo e inseguridad por la que se han presentado, conociendo la gravedad de esta enfermedad debemos de cuidar y proteger en todo momento la seguridad y la salud de todas y todos los trabajadores en sus centros de trabajo, referente a la tercera parte del cuadro representan algunos de los instrumentos internacionales que están relacionados con los derechos humanos de las y los trabajadores.

5. Factores de riesgo psicosociales de la Organización Internacional del Trabajo

O.I.T. Factores de Riesgo Psicosocial	Supuestos de PANDEMIA COVID-19	Algunos Instrumentos internacionales de los DDHH
Ausencia de cultura de prevención de riesgos.	Temor a que los trabajadores que están en contacto directo con la enfermedad contagien a sus familiares. No otorgar el equipo adecuado de protección vs el COVID-19 en los centros de trabajo, convertir hospitales e instalaciones en áreas de atención COVID-19.	DUDH artículo 25. PIDESC. artículos 7, 12. PROTOCOLO DE SAN SALVADOR artículos 7,10. Objetivo 3 Agenda 2030.
Carga de trabajo excesiva (exigencias psicológicas). Jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo. Ritmo de trabajo elevado. Falta de claridad en las funciones. Ausencia de cultura de prevención de riesgos. Doble jornada interacción de demandas familiares y laborales. Descanso insuficiente.	Los trabajadores de funerarias, los técnicos de crematorios; la depresión al tener tantos cuerpos y no saber qué hacer con tanto trabajo y el riesgo que corren.	DUDH artículos 24, 25. PIDESC artículos 7, 12. PROTOCOLO DE SAN SALVADOR artículos 7,10.
Carga de trabajo excesiva (exigencias psicológicas). Jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo. Ritmo de trabajo elevado. Falta de claridad en las funciones. Ausencia de cultura de prevención de riesgos. Doble jornada interacción de demandas familiares y laborales. Descanso insuficiente.	La responsabilidad de los doctores para atender el COVID-19 sin un protocolo de medicinas y desconocimiento de la enfermedad donde está de por medio alguna demanda por negligencia médica. Los médicos, laboratorios, el problema y la carga de trabajo para encontrar la vacuna con la aplicación de protocolos médicos, el estrés y presión de realizar pruebas a voluntarios sin saber realmente los resultados. Para los trabajadores de la OMS el saber que hay desigualdad para los países más pobres por no tener suficientes vacunas y la gran carga de trabajo.	DUDH artículos 2, 24 y 25. PIDESC artículos 7, 12 PROTOCOLO DE SAN SALVADOR artículos 7,10. Objetivo 3 Agenda 2030.

Carga de trabajo excesiva (exigencias psicológicas). Jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo. Ritmo de trabajo elevado	Para los políticos y administración pública afrontar los problemas de falta de dinero para atender las enfermedades en los hospitales públicos, no tener camas suficientes, aparatos y equipos de respiración para todas las personas.	DUDH artículos 2, 22, 23, 24 y 25. PIDESC artículos 7, 12. PROTOCOLO DE SAN SALVADOR artículos 7 y 10.
Carga de trabajo excesiva (exigencias psicológicas). Jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo. Ritmo de trabajo elevado. Falta de claridad en las funciones. Doble jornada interacción de demandas familiares y laborales. Descanso insuficiente.	Carga excesiva de trabajo continuo sin descanso de médicos, enfermeras, personal de limpieza, personal administrativo, trabajadores de actividades esenciales, estrés laboral de los trabajadores del sector salud al estar estableciendo la hora y causas de la muerte de tantas personas todos los días. La presión de los laboratorios, personal científico y de la OMS y la ONU para atender la presión para crear vacunas para el COVID-19, protocolos m La carga excesiva de trabajo de todos los trabajadores de empresas de material médico, higiénico, desinfectantes y creación de nueva tecnología para respiradores, así como trabajadores de laboratorios para la creación de la vacuna.	DUDH artículos 2, 7, 24 y 25. PIDESC artículo 2.2. PROTOCOLO DE SAN SALVADOR artículos 7 y 10. Objetivo 3 y 8 Agenda 2030.
Ausencia de cultura de prevención de riesgos. Discriminación.	Mujeres en lactancia y embarazadas, así como personas con alguna comorbilidad sin derecho a faltar.	DUDH artículos 2, 7 y 25. PIDESC artículos 7, 9 y 12. PROTOCOLO DE SAN SALVADOR artículos 3, 7 y 10. Objetivo 5 y 8 Agenda 2030.
Ritmo de trabajo elevado. Falta de claridad en las funciones. Discriminación.	La importancia del personal médico de no saber cómo atender a tantos enfermos y tener que decidir a quién le dan el respirador y la atención, en algunos países de Europa decían que no atenderán a los adultos mayores y les darían prioridad a los jóvenes. Que decisión tan difícil para la ética de los médicos cuando ellos están para salvar a todas las personas.	DUDH artículos 24 y 25. PIDESC artículos 7 y 12. PROTOCOLO DE SAN SALVADOR artículos 7 y 10.

Tabla 6 de elaboración propia con información de la OIT, OMS, ONU (Organización Internacional del Trabajo, 2020, págs. 133-135).

6. Bibliografía

- Asamblea General de la ONU. (25 de Septiembre de 2015). *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 24 de Noviembre de 2021, de La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible – Desarrollo Sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- Business & Human Rights / Semilla Consultores. (2020). *Covid 19: Las empresas y los derechos humanos*.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (5 de Febrero de 1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Recuperado el 23 de Marzo de 2022, de Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. (1º de Abril de 1970). *Ley Federal del Trabajo*. Recuperado el 29 de Noviembre de 2021, de Cámara de Diputados: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Carranza, G. G., & Zalazar, C. E. (2021). *Nuevas perspectivas de vulnerabilidad en el derecho a la salud* (1ª Edición ed., Vol. 304 páginas). Tirant lo Blanch.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2019). *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Di Publico Org. (s.f.). Recuperado el 22 de Marzo de 2022, de Di Publico Org: <https://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>
- Diario Oficial de la Unión Europea. (s.f.). *Directiva 2010/32/UE del Consejo, de 10 de mayo de 2010, que aplica el Acuerdo marco para la prevención de las lesiones causada*. Recuperado el 23 de November de 2021, de BOE.es: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0032&from=ES>
- Estados Parte del Mercado Común del Sur. (10 de Diciembre de 1998). *Declaración Sociolaboral del Mercosur*. Recuperado el 02 de Marzo de 2022, de SICE: http://www.sice.oas.org/labor/mercosur_sociolab.pdf
- Fujimura, S. F. (2003). La muerte púrpura: La gran gripe de 1918. *Perspectivas de Salud*, 8(3). Obtenido de Organización Panamericana de la Salud: <https://www.paho.org/es/quienes-somos/historia-ops/muerte-purpura-gran-gripe-1918>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (07 de Mayo de 2004). *Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el 23 de November de 2021, de OISS: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf>
- Jefatura del Estado. (5 de Diciembre de 2018). *BOE-A-2018-16673 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. Recuperado el 24 de Noviembre de 2021, de BOE.es - BOE-A-2018-16673 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3/con>
- La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (10 de Mayo de 1944). *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia) La Conf.* Recuperado el 24 de Noviembre de 2021, de ILO: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática. (12 de Junio de 1989). *DOUE-L-1989-80648 Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo*. Recuperado el 23 de Noviembre de 2021, de BOE.es: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1989-80648>
- Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos | Naciones Unidas*. Recuperado el 24 de November de 2021, de United Nations: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Naciones Unidas Derechos Humanos. (16 de Diciembre de 1966). *ACNUDH | Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Recuperado el 24 de Noviembre de 2021, de OHCHR: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>
- Naciones Unidas. (s.f.). *Naciones Unidas*. Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/about-us/history-of-the-un#:~:text=Cuatro%20meses%20despu%C3%A9s%20de%20la,mayor%C3%ADa%20de%20los%20dem%C3%A1s%20signatarios>.
- Ocaña, J. I., Pérez, G. G., Hernández, L. M., & Ortiz, A. T. (2019). *Factores, riesgos psicosociales y temas emergentes en el trabajo: Crítica a los enfoques convencionales y a la llamada psicología positiva*. Alcaldía Coyoacán, Ciudad de México.
- Oficina del Alto Comisionado. (2011). *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*. New York; Ginebra.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2012). *SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo : guía del formador*. Ginebra, Suiza. Recuperado el 01 de Febrero de 2022, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203378.pdf
- Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. (Septiembre de 1984). Obtenido de Organización Internacional del Trabajo : <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Organización de los Estados Americanos. (17 de Noviembre de 1988). *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"*. Recuperado el 24 de Noviembre de 2021, de Naciones Unidas Derechos Humanos Oficina del Alto Comisionado: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>
- Organización Internacional del Trabajo. (25 de Junio de 1985). *Convenio C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)*. Recuperado el 24 de Noviembre de 2021, de ILO: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312306:NO
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). *Convenio C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)*. Recuperado el 23 de November de 2021, de ILO: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332
- Organización Internacional del Trabajo. (21 de Junio de 2019). *Convenio C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. Recuperado el 24 de November de 2021, de ILO:

- https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19* (Primera ed.). Ginebra, Suiza. Recuperado el 13 de Octubre de 2022, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Historia de la OIT*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. (2005). *Pandemia de gripe: manual de la OMS para periodistas. OMS: Comunicación de brotes epidémicos*, 24.
- Organización Mundial de la Salud. (2006). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 23 de November de 2021, de CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD partes en esta Constitución declaran, en conformidad con la Carta de las: https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf
- Organización Panamericana de la Salud. (s.f.). *Organización Panamericana de la Salud*. Recuperado el 22 de Marzo de 2022, de Organización Panamericana de la Salud: <https://www.paho.org/es/quienes-somos/historia-ops>
- Prado, J. F. (2014). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Ciudad de México: El Manual Moderno.
- Secretaría de Relaciones Exteriores. (16 de Marzo de 2022). *Gobierno de México*. Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/sre/prensa/el-estado-mexicano-ratifica-el-convenio-190-de-la-oit-sobre-acoso-y-violencia?idiom=es#:~:text=Con%20la%20ratificaci%C3%B3n%20del%20Convenio%20190%2C%20el%20Estado%20mexicano%20se,ge%C3%A9nero%20en%20la%20esfera%20del>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (03 de Julio de 2015). *Gobierno de México*. Recuperado el 22 de Marzo de 2022, de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/stps/articulos/conoce-el-programa-de-bienestar-emocional-en-el-trabajo>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado el 22 de Marzo de 2022, de Secretaría de Gobernación: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- Unidad de Salud Mental, Abuso de Sustancias y Rehabilitación de la Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud. (2006). *Protección de la salud mental en situaciones de epidemias*. Obtenido de <https://www.paho.org/disasters/dmdocuments/SM%20en%20epidemias.pdf>