

## Escenarios laborales tóxicos\*

Josefa Montalvo Romero\*\*

**RESUMEN:** La salud mental es un problema que preocupa y ocupa al derecho del trabajo. La estabilidad emocional del trabajador es pieza clave para alcanzar los objetivos que sobre productividad y competitividad se establecen en la empresa, pero también como un camino para que el trabajador logre la armonía entre trabajo, familia y sociedad; de ahí la importancia de establecer parámetros encaminados para tal fin.

**Palabras clave:** Salud, ambiente de trabajo, seguridad, presión laboral tendenciosa.

**ABSTRACT:** Mental health is an issue of concern and holds the right to work. Emotional stability is a key worker to achieve the productivity and competitiveness that are established in the company, but also as a way for the worker to achieve harmony between work, family and society, hence the importance of track parameters for this purpose.

**Key words:** Health, work environment, safety, work pressure bias.

**SUMARIO:** 1. La salud psicosocial y el ambiente de trabajo. 2. El estrés en el trabajo. 2.1 Tipos de estrés. 3. El *Mobbing* o presión laboral tendenciosa.

### 1. La salud psicosocial y el ambiente de trabajo

Recientemente la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha determinado que **la salud es un completo estado de bienestar físico, psíquico y social transitorio**, y no sólo la ausencia de enfermedad, como se afirmaba anteriormente. Los resultados que fueron apareciendo en las últimas décadas, provenientes de diferentes disciplinas que estudian al ser humano, posibilitó que en la actualidad puedan integrarse en un conocimiento, que supere el antiguo paradigma "biomédico" hasta hoy hegemónico e insuficiente, encontrando un nuevo paradigma, como lo es el "biopsicosocial". Decir que el

---

\* Artículo recibido el 04 de noviembre de 2011 y aceptado para su publicación el 03 de enero de 2012.

\*\* Dra. en Derecho, Investigadora de Tiempo Completo en el Centro de Estudios sobre Derecho, Globalización y Seguridad de la Universidad Veracruzana, Investigadora Nacional y Profesora con Perfil PROMEP.

hombre es un ser bio-psico-social, expresa que no sólo está condicionado por sus cromosomas, sino también por los vínculos que adquiere con otros seres (familia y sociedad). **Tiene un soporte biológico constituido por su cuerpo, el que está sometido a un programa genético y a la función de un aparato inmunitario** que condicionará del desarrollo del proceso de salud-enfermedad (predisposición a contraer determinadas enfermedades). El concepto de salud incluye al programa genético que proviene de sus progenitores y de sus ancestros, y es responsable de características constitucionales, tanto físicas como psíquicas. Estas últimas generarán los patrones de conducta que durante los dos primeros años de vida, serán responsables de las reacciones de ese nuevo ser ante los estímulos naturales de su medio: los referidos a la alimentación, al aprendizaje de roles que hacen a la supervivencia, como comer y aprender a controlar los esfínteres. Con el bagaje genético que incluye su disposición para aprender, el nuevo ser comienza su interacción con su familia y el mundo, fuertemente condicionado por su "indefensión", que lo coloca en situación de **extrema dependencia con su familia y otras personas de su entorno**, siendo los progenitores, la más importante fuente de información y manifestación de poder, por lo que tenderá a idealizarlos. Esta interacción *individuo y familia*, con estímulos y respuestas recíprocas, interactúa de tal manera que el niño puede manifestarse con actitudes de docilidad o rebeldía ante las consignas recibidas, de acuerdo con su genotipo. En el transcurso de la vida, la conservación de la salud no sólo dependerá de los factores endógenos, representados por los llamados heredofamiliares (diabetes, gota, hemofilia, etc.) y la fortaleza del aparato inmunitario del individuo, (capacidad de producir anticuerpos suficientes), sino también los factores exógenos, sean éstos biológicos (microorganismos), medioambientales (contaminación, tóxicos) o psicosociales (accidentes).

Por otra parte tenemos un **concepto de salud actual**: *es la situación armónica de equilibrio dinámico* (pues se modifica constantemente sin caer en el desequilibrio), *e inestable* (pues se suceden situaciones placenteras y displacenteras en las distintas áreas, que van cambiando aún en un mismo día) *de las esferas física, mental, espiritual y social del ser humano*. Quien posee y conserva ese equilibrio es un individuo sano, el que lo pierde, (hallándose en situación disarmonica con su físico, su psiquis o su medio social), es un enfermo.<sup>1</sup>

Hay varios elementos que son indispensables tomar en cuenta cuando se habla de salud laboral y de la prevención de riesgos: la seguridad, la higiene y la ergonomía.

- a) La seguridad está enfocada a prevenir los accidentes de trabajo considerados como las lesiones orgánicas o perturbaciones de carácter funcional originadas con motivo del trabajo.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Proyecto Salutia.com, consultado el 18 de mayo de 2011.

<sup>2</sup> Artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo.

- b) La higiene tiene que ver con la conservación de la salud del trabajador y prevención de las enfermedades. El Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo en su artículo 13 establece la obligación patronal al respecto.<sup>3</sup>
- c) La ergonomía es el proceso de adaptar el trabajo al trabajador con el fin de mantener la presión del trabajo en el cuerpo a un nivel mínimo. La ergonomía pone énfasis en cómo se desarrolla el trabajo, es decir qué movimientos corporales hacen los trabajadores y qué posturas mantienen al realizar sus labores.<sup>4</sup> Aquí podemos enunciar algunas características que se pueden identificar como factores de riesgo de los problemas ergonómicos: repetición (uso contante de un solo grupo de músculos), fuerza excesiva (levantar, empujar o jalar), posturas incómodas (el mantener una parte del cuerpo en una posición incómoda), tensión mecánica (golpear o empujar una superficie dura de la maquinaria o herramienta constantemente), herramientas vibratoras (uso constante especialmente en ambientes de trabajo frío, temperaturas (lugares demasiado calientes o fríos).<sup>5</sup>

## 2. El estrés en el trabajo

Actualmente, por la relevancia de la información en los procesos de producción, se precisa un esfuerzo mental en tareas que tradicionalmente requerían fuerza muscular. El ritmo de trabajo ha ido incrementándose porque con un número menor de trabajadores tienen que alcanzarse mejores resultados. Y la innovación tecnológica constituye un factor determinante en la evolución socio-económica de nuestra sociedad y de la competitividad empresarial.

Así, hoy día las condiciones laborales pueden exigir altos niveles de atención y concentración, elevada responsabilidad, sobrecarga de trabajo, largos o desordenados horarios y turnos; además la creciente participación de las mujeres en la empresa, el aumento de padres y madres trabajadoras y de familias monoparentales, hacen que los riesgos psicosociales y sus repercusiones sanitarias, sociales y económicas sean una realidad en el mundo laboral de hoy<sup>6</sup>. Todo esto puede deteriorar el clima laboral y afectar al bienestar físico y psicológico del trabajador.

En los últimos años, los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo han ido adquiriendo cada vez mayor relevancia por las evidencias

---

<sup>3</sup> Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

<sup>4</sup> Cfr. Programa Nacional de Salud 2007-2012 y Ley General de Salud.

<sup>5</sup> Artículo 102 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

<sup>6</sup> SANCHEZ-ANGUITA MUÑOZ, Ángel. *Salud laboral. Autoeficacia, Ansiedad y Satisfacción*, Amaru ediciones, 2006, p. 78.

encontradas en la relación entre estos y el incremento de procesos mórbidos en los trabajadores. Estos riesgos deben eliminarse o evitarse en lo posible, para contribuir a mantener la salud de los trabajadores.

En este contexto, el estrés es sin duda un alto factor de riesgo. Una definición que tiene gran aceptación es la siguiente: "El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)".

Esta definición hace referencia a un proceso que es resultado del balance entre las peticiones de la realidad y la capacidad de respuesta del individuo.

Cuando hablamos de estrés nos referimos a un fenómeno con dimensiones fisiológicas y psicológicas. De hecho, se pueden establecer unas determinadas reacciones, consecuencias o estímulos de naturaleza fisiológica y otros de naturaleza psicológica.

El estrés es un problema que se da en el individuo debido a diferentes causas relacionadas con distintas facetas de su vida. Una de estas facetas es el trabajo. El hecho de que gran parte de las condiciones en las que el individuo desarrolla su actividad laboral pueden convertirse en fuentes de estrés hace que merezca especial atención este ámbito.

Aunque éste es un problema que se da individualmente, cuando hablamos de que existe estrés en una empresa nos estamos refiriendo a que un número importante de trabajadores está sometido a él y a que este problema está siendo originado por las condiciones que se dan en el ámbito de esa empresa.

Resumiendo, el estrés es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas.

El estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización.

## **2.1 Tipos de Estrés**

El estrés siempre ha existido en nuestro mundo y lo experimentan también los animales. Nuestro cuerpo está diseñado para afrontar efectivamente amenazas y peligros y es precisamente el estrés uno de los mecanismos utilizado para combatir esos peligros.

Por consiguiente, no se debe decir que el estrés sea malo, lo importante es cómo canalizarlo y utilizarlo a favor nuestro.

El problema del estrés moderno es que la causa principal es de origen psicosocial y muchas veces no podemos liberarnos de éste.

La reacción del organismo frente a un evento externo puede manifestarse de dos maneras diferentes: en forma positiva; causando reacciones inversas y en forma negativa; lo que provocará consecuencias nocivas para la salud física y mental.

Así tenemos:

#### **a) Estrés Positivo o Eustrés**

Es la cantidad de estrés necesario que produce el estado de alerta esencial para obtener un rendimiento físico y mental que nos permita ser productivos y creativos.

Es muy útil en nuestra vida pues va ligado al instinto de supervivencia, el deseo de trabajar, el espíritu de lucha.

Según algunos autores, la persona con estrés positivo se caracteriza por ser creativo y motivado.

Los estresantes positivos, pueden ser una alegría, éxito profesional, un examen, una buena noticia, etc.

#### **b) Estrés Negativo o Distrés**

Cuando en un lugar de trabajo, nos encontremos ante un número creciente o percepción de demandas que nos planteen dificultad o nos constituyan una amenaza, debemos buscar el modo de enfrentarlas. Si no podemos hacer frente a estas demandas entonces la balanza del estrés se inclinará hacia el lado negativo.

Este es el estrés propiamente dicho y siempre que hablamos de estrés nos estaremos refiriendo al negativo.

Existen situaciones en el ámbito laboral que son indicios claros por los que se provoca el estrés negativo, tales como tener mucho trabajo en poco tiempo, realizar actividades de las que no se tiene conocimiento suficiente o por el contrario, cuando no existen actividades estimulantes que inciten al individuo, es decir cuando éste se encuentra aburrido o frustrado.

El distrés o estrés negativo produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción en la productividad del individuo, la aparición de enfermedades psicosomáticas y en un envejecimiento acelerado.

La vida cotidiana, pues, se encuentra repleta de estresantes negativos, tales como un mal ambiente de trabajo, el fracaso o una ruptura familiar.

### **3.1 El *Mobbing* o presión laboral tendenciosa. (Acoso moral en el trabajo)**

Para el *mobbing* existen muchas y muy variadas definiciones, aquí solo mencionaremos algunas:

Tipo de maltrato verbal o modal que de manera crónica y frecuente recibe un trabajador por parte de otro (jefe o compañeros), mismos que

mediante conductas hostiles, tratan de provocar la salida de la víctima de la institución y/o aniquilarlo psicológicamente.<sup>7</sup>

El mobbing es también considerado como acoso moral y se entiende como “toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”.<sup>8</sup>

Aquí se protege la dignidad del trabajador que en nuestra legislación es un presupuesto fundamental inviolable de la relación de trabajo.

También suele definirse como la autoeliminación laboral de un trabajador mediante el maltrato verbal y modal ejercido por su jefe, compañeros o subordinados, ocasionándole con ello daños laborales y posibles deterioros en su salud física y psíquica.

Son cuatro los elementos de la definición que podemos señalar: intencionalidad, repetición de la agresión, longevidad de la agresión y la asimetría de poder.

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo señala como obligaciones de los patrones:

...

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

....

Tratándose de la igualdad de género en el trabajo, en el 2003 se promulgo la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, que en su artículo 4 dispone que:

“ Se entenderá por discriminación toda 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 el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.”<sup>9</sup>

No debe confundirse cualquier conducta discriminatoria con una situación de acoso moral. Para que este se configure será necesario que el trabajador acosado, a causa de su raza, origen, sexo u otro motivo, sea objeto de conductas hostiles, reiteradas, permanentes, vejatorias, suficientemente graves como para degradar su ambiente laboral y minar su salud psíquica. De igual manera, cuando se utilice la discriminación como método de acoso, los actos discriminatorios deben ser reiterados y permanentes, pues uno solo no podrá

---

<sup>7</sup> JUAREZ GARCIA, Arturo, et al., *Mobbing un riesgo psicosocial latente en el trabajo de enfermería*, Revista de enfermería del IMSS, México.

<sup>8</sup> HIRIGOYEN, Marie-France, *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Ed. Paidós, España, 1999, p. 48.

<sup>9</sup> Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

justificar la existencia de acoso moral, aunque sí será suficiente para merecer la sanción prevista en el ordenamiento legal.

En marzo de 2011 fue presentado el proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo (**LFT**) por parte del Partido Revolucionario Institucional (**PRI**). En este proyecto se propone desaparecer los artículos 513 y 514 donde se establece la tabla de enfermedades de trabajo y la tabla de valuación de incapacidades permanentes, para convertirlas en una clasificación meramente administrativa, dejando de ser derechos laborales básicos.

El artículo 475 de la **LFT** define enfermedad de trabajo como “todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Finalmente, Gloria Llaza Loayza parte de la definición de la **OMS** y propone otra acepción de salud mental con la finalidad de ubicar el rasgo cultural al considerar que “ se tiene salud mental cuando se piensa, se dice, se desea y se hace el bien, cuando tenemos coraje para enfrentar la vida y encontramos encanto a la existencia y tenemos autoestima y entusiasmo por vivir, cuando estamos serenos, cuando tenemos capacidad de servir, de amar, de perdonar, de comprender, cuando nuestra seguridad psicológica no depende de alguien, de alguna cosa o de alguna condición, cuando somos capaces de superar las dificultades diarias y los diversos tipos de interacción social, sin sufrir disfunción en nuestro pensamiento, en nuestras emociones ni en nuestras conductas.

¿Quién se considera sano?

## **Bibliografía**

HIRIGOYEN, Marie-France, *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Ed. Paidós, España, 1999.

JUAREZ GARCIA, Arturo, et al., *Mobbing un riesgo psicosocial latente en el trabajo de enfermería*, Revista de enfermería del IMSS, México.

SANCHEZ-ANGUITA MUÑOZ, Ángel, *Salud laboral. Autoeficacia, Ansiedad y Satisfacción*, Amaru ediciones, 2006.

## **Legisgrafía**

Ley Federal del Trabajo.

Ley General de Salud.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

## **FUENTES DE CONSULTA**

Programa Nacional de Salud 2007-2012.

Proyecto Salutia, consultado el 18 de mayo de 2011.