

## **INICIATIVA QUE REFORMA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE COORDINACIÓN CON EL SECTOR SALUD PARA PREVENIR Y ATENDER EL ESTRÉS LABORAL, A CARGO DE LA DIPUTADA RAQUEL BONILLA HERRERA DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA**

La que suscribe, Raquel Bonilla Herrera, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXIV Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en la fracción II del artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la fracción I del numeral 1 del artículo 6 y los artículos 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, somete a consideración de esta asamblea iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma la fracción XVII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de coordinación con el sector salud, para prevenir y atender el estrés laboral, al tenor de la siguiente

### **Exposición de Motivos**

En la actualidad es imperante establecer mecanismos y programas que permitan acciones para atender oportunamente los factores que afectan la salud mental de las personas asociadas al estrés laboral a fin de evitar enfermedades o daños en la integridad física y mental de las y los trabajadores. El tema de la salud asociada al estrés laboral en la mayoría de los casos es diagnosticable; sin embargo, los trabajadores no acuden a un especialista para su atención oportuna. Por ello es fundamental establecer protocolos para su detección en el centro de trabajo.

Los trabajadores hacen frente a importantes cambios en la organización del trabajo, en las relaciones laborales, y una mayor presión para cumplir con las exigencias del ritmo de trabajo, el cual, ante los altos niveles de competitividad global hace que la línea entre la vida laboral y la personal sea cada vez más difícil de identificar.

Las investigaciones sobre el estrés se han incrementado en particular lo referente al impacto del estrés relacionado con el trabajo, prestando más atención a los efectos de los factores de riesgo psicosocial. Selye, definió en términos biológicos al “estrés” como, una respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier solicitud de cambio.<sup>1</sup> Asimismo, definió los *factores estresantes* como las circunstancias desencadenantes de una respuesta fisiológica y psicológica del organismo, para distinguir el estímulo de la respuesta.<sup>2</sup>

Levi fue el primero en distinguir entre estrés positivo y negativo, estableciendo un vínculo con el ambiente de trabajo.<sup>3</sup> El “estrés positivo” se refiere a la respuesta positiva que cada uno tiene a un factor de estrés, el cual depende del sentimiento de control de cada uno, las propiedades deseables, la ubicación y la duración del factor estresante.<sup>4</sup>

El estrés es el conjunto de reacciones físicas y mentales que la persona sufre cuando se ve sometida a diversos factores externos que superan su capacidad para enfrentarse a ello, así mismo es potencialmente contagioso, en razón de que puede aumentar los niveles de cortisol del observador. El estrés tiene muchas consecuencias negativas, incluyendo las enfermedades circulatorias y gastrointestinales, otros trastornos físicos, psicosomáticos y psicosociales; así como baja productividad. Diversos estudios afirman que existe una relación entre quienes tienen empleos demandantes y con poco control sobre ellos, la posibilidad de hasta 58 por ciento sufrir un infarto cerebral.<sup>5</sup>

En cuanto, al estrés laboral, es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo, es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente. Los síntomas pueden ir desde un ligero mal humor hasta graves depresiones, acompañadas de un cierto agotamiento y debilidad física. El estrés laboral, puede provocar la saturación física o

mental del trabajador, generando consecuencias que afectan su salud, y su entorno desequilibrio entre lo laboral y lo personal. Entre los síntomas emocionales que se presentan son ansiedad, miedo, irritabilidad, mal humor, frustración, agotamiento, impotencia, inseguridad, desmotivación, intolerancia.

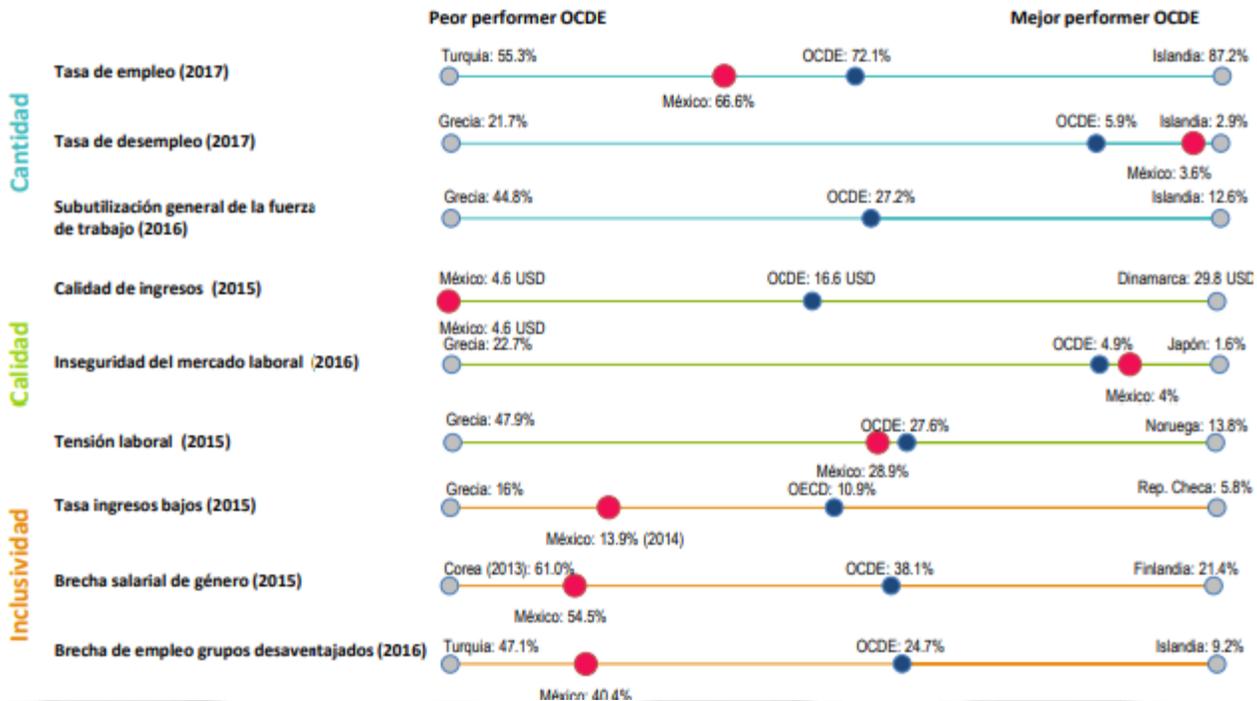
Los riesgos psicosociales, el aumento de la competencia, las altas expectativas en el rendimiento y los horarios laborales extensos contribuyen a que el ambiente en el trabajo sea cada vez más estresante, dificultando la conciliación de la vida familiar y laboral.

Asimismo, los síntomas conductuales, son disminución de la productividad, cometer errores, reportarse enfermo, dificultades en el habla, risa nerviosa, trato brusco en las relaciones sociales, llanto, apretar las mandíbulas, aumento del consumo de tabaco, consumo de alcohol y otras sustancias. Los síntomas cognitivos son dificultad de concentración, confusión, olvidos, pensamiento menos efectivo, reducción de la capacidad de solución de problemas, reducción de la capacidad de aprendizaje. Y los síntomas fisiológicos son músculos contraídos, dolor de cabeza, problemas de espalda o cuello, malestar estomacal, fatiga, infecciones, palpitaciones, respiración agitada, aumento de la presión sanguínea, agotamiento, mayor riesgo de obesidad y de problemas cardiovasculares, deterioro en la memoria, problemas de sueño.

Aunado a ello, los cambios que se producen debido a crisis económicas y sanitarias mundiales, los trabajadores están expuestos a nuevas situaciones que pueden asociarse a ocasionar graves consecuencias negativas para su salud mental y su bienestar psicológico, tales como cambios organizacionales o de reestructuración, menos oportunidades laborales, aumento de la precariedad laboral, miedo a perder el empleo, despidos masivos, problemas de desempleo y pérdida de la estabilidad financiera. Estos factores contribuyen a enfocar las políticas laborales a la atención del efecto de los riesgos psicosociales y estrés laboral.

Respecto al tema de las cargas laborales y horarios, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), México es el país que más horas trabaja al año con 2 mil 148 horas en promedio, reportadas en 2018 por encima de la media de mil 734 horas. El Instituto Mexicano del Seguro Social, 75 por ciento de los mexicanos padece fatiga por estrés laboral, superando a China y Estados Unidos, donde hay explotación laboral.

## Cuadro de desempeño del mercado laboral mexicano



**Fuente:** OCDE, La nueva Estrategia de Empleo de la OCDE. Empleo de calidad para todos en un entorno laboral cambiante, Situación de México, disponible en <https://www.oecd.org/mexico/jobs-strategy-MEXICO-ES.pdf>

La atención y prevención en materia de salud es considerado un derecho humano, por tal motivo, en diversos países se ha puesto énfasis en mejorar las condiciones de trabajo y su organización para reducir el estrés relacionado con el trabajo, han dimensionado la problemática generando políticas públicas, así como la implementación de medidas para hacer frente a situaciones de trabajo estresantes.<sup>6</sup> Los gobiernos han incluido en sus marcos jurídicos la prevención y gestión de los factores de riesgo psicosociales o el estrés relacionado con el trabajo asuntos de carácter prioritario, estableciendo medidas específicas, diseño de protocolos, directrices y otros instrumentos encaminados a su prevención y atención inmediata.

En Argentina, la II Estrategia Nacional para la Salud y la Seguridad en el Trabajo 2015-2019, adoptada por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo del Ministerio de Trabajo, establece disposiciones relacionadas con los riesgos y factores de riesgo psicosocial, desarrollando protocolos y guías para su valoración, instrumentos de diagnóstico para su temprana detección y prevención, procedimientos y definición de responsabilidades para su identificación, evaluación, prevención, intervención y supervisión permanente de los riesgos, estudio sobre el origen de las enfermedades relacionadas con el estrés en el trabajo.<sup>7</sup>

La Estrategia para la seguridad y salud en el trabajo 2012-2022, de Australia, promueve vidas de trabajo sanas, seguras y productivas, enfatizando que los trastornos relacionados con el trabajo se deben considerar prioridad nacional, para tal efecto, señala objetivos que se deben lograr hacia el 2022.<sup>8</sup>

Dinamarca, incluye los riesgos psicosociales como prioritarios en la Estrategia Nacional durante el período 2012-2020, los objetivos están encaminados a reducir en un 20% el número de trabajadores psicológicamente sobrecargados para 2020.<sup>9</sup>

En Finlandia, sus políticas para el ambiente laboral y el bienestar en el trabajo de 2011-2020, se encaminaron a incluir los riesgos psicosociales, para tal efecto se implementaron las Iniciativas “Proyecto Vida de trabajo 2020”, “Red de desarrollo del liderazgo” y “Programa líderes”, a fin de activar negocios productivos placer en el trabajo.<sup>10</sup> El Instituto Finlandés de Salud Laboral, a través de la instalación de un equipo de investigación sobre los factores psicosociales, elaboraron estudios sobre los factores y cambios psicosociales que tienen efectos importantes en la salud, determinando mecanismos que los controlan, así como el significado del capital social para el bienestar y valoración de la eficacia de los métodos empleados por las organizaciones para prevenir los problemas y promoción de la salud.<sup>11</sup>

En España, la Estrategia en Salud Mental adoptada en 2006, actualizada en 2009, incluye objetivos relacionados al apoyo de la prevención del estrés relacionado con el trabajo, el burnout o agotamiento y los trastornos mentales, con el objetivo de promover mejores condiciones de trabajo para los grupos vulnerables, especialmente las mujeres.<sup>12</sup>

Respecto al país, a través de la expedición de la Norma Oficial Mexicana, NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 23 de octubre de 2018, expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social,<sup>13</sup> y la cual entró en vigor en octubre de 2019, se pretende sancionar hasta con multa de medio millón de pesos a las empresas que exploten a sus empleados. Con estas disposiciones las empresas deberán proteger a sus trabajadores del estrés laboral y desordenes psicológicos relacionados con la presión laboral, para dar cumplimiento los patrones tendrán que realizar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas. La Secretaría del Trabajo y Previsión social será la autoridad encargada de vigilar el cumplimiento de dichas disposiciones evaluando los centros de trabajo a través de la realización de entrevistas a los trabajadores entre otros métodos.

## FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

La NOM-035-STPS-2018, entra en vigor en dos etapas:

**1ª.** La política; las medidas de prevención; la identificación de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos, y la difusión de la información, **entrarán en vigor este año, el 23 de octubre de 2019.**

**2ª.** 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 norma considera la evaluación de las condiciones en la que se desarrollan las actividades (ambiente y condiciones de la organización), **en ningún caso se evalúa el estrés en el trabajador o su perfil psicológico.**

► **No existe la obligación de ningún tipo de certificación.**

► **Las unidades de verificación no son obligatorias,** son una opción potestativa que tiene el patrón.

► **La STPS no valida, certifica, aprueba o autoriza a ningún consultor para la aplicación de la NOM-035-STPS-2018.** En este 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 del centro de trabajo.

**Fuente:** STPS, Tríptico-NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, Dirección General de Previsión Social, disponible en

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503382/TR\\_IPTICO\\_NOM-035.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503382/TR_IPTICO_NOM-035.pdf)

En este sentido, es oportuno recordar que esta soberanía, el pasado 25 de abril de 2019, aprobó una reforma al artículo 4o. constitucional, estableciendo el derecho de toda persona al acceso al más alto nivel posible de salud física y mental, a través de la prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole. Dicha minuta, actualmente continua en estudio en la colegisladora.

Asimismo, el pasado 17 de febrero de 2021, el pleno de esta soberanía, aprobó reformas y adiciones a diversas disposiciones de la Ley General de Salud en materia de salud mental y adicciones, en la Minuta turnada a la colegisladora, se plantea que la salud mental tendrá carácter prioritario dentro de las políticas públicas de salud, y deberá atenderse conforme a los principios establecidos en la constitución y en los tratados internacionales. El Estado garantizará el acceso universal, igualitario y equitativo a la atención de la salud mental.

De igual manera en el documento se plasma que los servicios y programas en materia de salud mental deberán privilegiar la atención integral, interdisciplinaria, intercultural e intersectorial. En materia laboral, se garantizará el acceso a los diversos procesos en la atención, a fin de lograr la inclusión social y laboral con la colaboración intersectorial.

Por tal motivo, la presente iniciativa está encaminada a la protección de los derechos laborales encauzándola a convertirse en un balance entre la realización de un trabajo y la calidad de vida. Para tal efecto, se propone incluir entre las obligaciones de los patrones señaladas en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, que para el debido cumplimiento de las normas oficiales mexicanas relativas a la salud mental y riesgos psicosociales, y a fin de dar cumplimiento a la Ley General de Salud en el capítulo respectivo en materia salud mental, el patrón deberá mantener una constante comunicación y coordinación con las autoridades sanitarias y de salud, con la finalidad de fortalecer, atender y cumplir con las medidas de prevención establecidas, en caso de incumplimiento se sancionara conforme a lo dispuesto en la ley.

Así mismo, se propone que las autoridades sanitarias y de salud, en conjunto con la Secretaria del Trabajo y Prevención Social, así como las homologas en las entidades federativas, deberán coadyuvar en todo momento con los patrones a fin de prevenir enfermedades relacionadas con la salud mental, riesgos psicosociales y estrés laboral, con el objetivo de salvaguardar los derechos de toda persona a acceder a servicios salud mental a través de la prevención y el tratamiento de las enfermedades, y con ello contar con ambientes laborales sanos.

El estrés laboral<sup>14</sup> es un problema que afecta a todos los países, a todos los trabajadores y a todas las profesiones en los países desarrollados y en desarrollo, en razón de que afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores. Desde el punto de vista de la persona afectada, el estrés laboral puede ocasionar, enfermedades y patologías, problemas motores y cognitivos, trastornos inmunológicos hasta sexuales, trastornos psicológicos graves que, pueden ocasionar el suicidio. Desde el punto de vista de las empresas, el estrés laboral es un elemento que puede tener efectos graves, como descenso acentuado de la productividad, absentismo, alta rotación de empleados, impidiendo una cultura organizativa favorable, disminución en la calidad del servicio.

La prevención del estrés debe ser parte de los sistemas de gestión, planificación y ejecución de las medidas basándose en la evaluación de los riesgos en el trabajo y el establecimiento de prioridades para las mejoras prácticas.

Para optimizar las condiciones del lugar de trabajo es imperante prevenir los problemas de estrés en el lugar de trabajo, para ello, existen una serie de medidas que incluyen la optimización de las cargas externas en el trabajo, en casa y en la comunidad, el aumento de la capacidad de reacción de los trabajadores y reforzando los sistemas de apoyo para los trabajadores. En este mismo sentido, la participación e involucramiento de los trabajadores, sus representantes y los sindicatos es esencial en la cooperación durante todo el proceso de cualquier programa de prevención del estrés en el lugar de trabajo.<sup>15</sup>

La naturaleza del trabajo ha provocado un cambio en la salud y satisfacción del trabajo, la eficacia organizativa, la inseguridad en el trabajo y el desempleo, demostrando la importancia del entorno social para determinar los comportamientos y por consiguiente, el papel de las políticas de recursos humanos para asegurar relaciones laborales basadas en la confianza, la autenticidad y la cooperación.<sup>16</sup>

En este sentido, los estudios sobre salud y bienestar han reorientado el enfoque sobre la manera en que los trastornos mentales existentes afectaban a la eficacia organizativa, para comprender los efectos del trabajo en la salud mental.<sup>17</sup> El equilibrio entre el trabajo y la vida personal<sup>18</sup> resulta difícil de conciliar, concretamente cuando los trabajadores experimentan ritmos acelerados de trabajo, trabajo por turnos y horarios irregulares, trato desfavorable por parte de la dirección y los compañeros, y falta de control sobre el contenido y la organización del trabajo.

Para la Organización Internacional del Trabajo, el estrés laboral, es un escenario complejo, en donde el empleo es un importante generador de riesgos psicosociales, y al mismo tiempo un lugar ideal para prevenirlo.

Es evidente que los niveles elevados de estrés laboral contribuyen a la aparición de problemas de salud mental, como cansancio, burnout, ansiedad y depresión, así como de salud física, como trastornos cardiovasculares y musculoesqueléticos, teniendo como impacto el consumo de alcohol, drogas y tabaco, una dieta poco saludable, falta de sueño, aumento en los accidentes laborales y enfermedades crónicas, ocasionando consecuencias en la economía, productividad, competitividad e imagen pública de las empresas.

Por tal motivo, la Organización Internacional del Trabajo, considera que la salud ocupacional debe perseguir la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores, por lo que, en estos momentos de cambio en el mundo laboral, hacer frente con éxito a los riesgos psicosociales en el trabajo resulta una medida esencial para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, así como para mejorar la productividad de las empresas.<sup>19</sup>

Durante las décadas se ha demostrado el impacto de los riesgos psicosociales y del estrés relacionado con el trabajo en la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y en el rendimiento de la empresa.<sup>20</sup> La globalización, las crisis económicas y sanitarias han producido cambios en los modelos de empleo, ocasionando que estas prácticas originen mayores exigencias laborales e inseguridad laboral, un menor control y una mayor probabilidad de despido de los trabajadores.<sup>21</sup>

La protección de la salud mental en el trabajo puede contribuir a mejorar la salud mental y el bienestar de los trabajadores para reducir el riesgo de trastornos mentales. Esto implica la puesta en práctica de una efectiva coordinación entre las autoridades sanitarias y del trabajo para realizar la evaluación y gestión de los riesgos psicosociales para prevenir el estrés y los trastornos mentales en el trabajo.

A mediados de 2019, la Organización Mundial de la Salud, incluyó el desgaste profesional, en la clasificación internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos, dicho listado entrará en vigor el 1 de enero del 2022, a partir de ello, los Estados miembro, entre ellos nuestro país deberá adecuar sus leyes para también incluirlo. Como legisladores debemos garantizar el derecho fundamental de disfrutar de las mejores condiciones de salud en el trabajo que permita a cada mujer y hombre llevar una vida social y económicamente productiva.

Por todo lo anterior presento al pleno de esta asamblea el presente proyecto de

### **Decreto por el que se reforma la fracción XVII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de coordinación con el sector salud, para prevenir y atender el estrés laboral**

**Único.** Se **reforma** la fracción XVII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar de la siguiente manera:

**Artículo 132.** Son obligaciones de los patrones

I. a XVI. ...

**XVII.** Cumplir el reglamento, las normas oficiales mexicanas, y las disposiciones establecidas en la Ley General de Salud, en materia de seguridad, salud, **salud mental**, **riesgos psicosociales**, **violencia laboral** y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios. **Con respecto al cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley General de Salud y normas oficiales mexicanas relativas a la salud mental y riesgos psicosociales, el patrón deberá mantener una constante comunicación y coordinación con las autoridades sanitarias y de salud con la finalidad de fortalecer, atender y cumplir con las medidas de prevención establecidas, en caso de incumplimiento se sancionara conforme a lo dispuesto en la presente ley.**

XVIII. a XXXIII. ...

### Transitorios

**Primero.** El presente decreto entrara en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Segundo.** Las autoridades sanitarias y de salud, en conjunto con la Secretaria del Trabajo y Prevención Social, así como las homologas en las entidades federativas, deberán coadyuvar en todo momento con los patrones a fin de prevenir enfermedades relacionadas con la salud mental, riesgos psicosociales y estrés laboral con la finalidad de dar cumplimiento a los reglamentos y normas oficiales mexicanas, con el objetivo de salvaguardar los derechos de toda persona a acceder a servicios salud mental a través de la prevención y el tratamiento de las enfermedades, y con ello contar con ambientes laborales sanos.

**Tercero.** Las erogaciones que se generen con motivo de la entrada en vigor del presente decreto, se realizarán con cargo al presupuesto autorizado a las Secretarías de Salud y a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

### Notas

1 Selye, H. *Stress without distress*, Philadelphia, J. B. Lippincott Co., 1974.

2 Selye, H. "A syndrome produced by diverse nocuous agents", en *Journal of Neuropsychiatry & Clinical Neurosciences*, 1936.

3 Levi, L. "Psychosocial conditions in the work environment: effects on health and well-being", en *Arbetsmiljoutredningens Betankande*, Bilage, volumen 2, 1976, páginas 87-118.

4 Selye, H. *Stress without distress*, Philadelphia: J. B., Lippincott Co., 1974.

5 El estrés es una condición negativa o una condición positiva que responde a un factor estresante, teniendo un impacto en la salud mental o física y en el bienestar de una persona. Engel, G. L. "The need for a new medical model: a challenge for biomedicine", en *Science*, volumen 196, 1977, páginas 129-136.

6 Organización Internacional del Trabajo, *La prevención del estrés en el trabajo, puntos de control: las mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo*, OIT, Ginebra, 2013.

7 Ministerio de Trabajo, *Empleo y seguridad social, II Estrategia argentina de salud y seguridad en el trabajo 2015-2019*, Buenos Aires, 2015.

8 Safe Work, Australia, *Australian Work Health and Safety Strategy 2012-2022*, Canberra: Safe Work Australia, 2012.

9 Ministry of Employment, Denmark, *A strategy for working environments efforts up to 2020*, Dinamarca, 2012.

10 Ministry of Social Affairs and Health, *Finland, policies for the work environment and well-being at work until 2020*, disponible en <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112065/URN%3ANBN%3Afi-fe201504223826.pdf?sequence=1>

11 FIOH, *Psychosocial factors*, disponible en [http://www.ttl.fi/en/fioh/organization/work\\_organizations/psychosocial\\_factors/Pages/default.aspx](http://www.ttl.fi/en/fioh/organization/work_organizations/psychosocial_factors/Pages/default.aspx)

12 Ministerio de Sanidad, España, *Estrategia en salud mental del sistema nacional de salud, 2009-2013*, disponible en <http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/docs/saludmental/SaludMental2009-2013.pdf>

13 Secretaría de Gobernación, *NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*, Diario Oficial de la Federación, 23 de octubre de 2018, disponible en [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)

14 Para la Organización Internacional del Trabajo, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. Organización Internacional del Trabajo, “Solve: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo”, en *Guía del formador*, Ginebra, Suiza, 2012.

15 El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, se presenta cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa. Organización Internacional del Trabajo, “Solve: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo”, en *Guía del formador*, Ginebra, Suiza, 2012.

16 Antoniou, A. G.; y Cooper, C. L. *New directions in organizational psychology and behavioural medicine*, England: Gower publishing Ltd., 2011.

17 Zickar, M.J., “Remembering Arthur Kornhauser: industrial psychology’s advocate for worker well-being”, en *Journal of Applied Psychology*, volumen 88, 2003, páginas 363-369.

18 El vínculo entre trabajo y hogar está siendo cada vez más reconocido como posible causa de estrés, en especial cuando ambos cónyuges trabajan y entre aquellos con dificultades económicas o crisis existenciales. Cooper, C. L.; y Cartwright, S. “Healthy mind, healthy organisation: a proactive approach to occupational stress”, en *Human Relations*, volumen 47, 1994, páginas 455-470.

19 La incompatibilidad de los roles del trabajo y la familia, motivo de conflicto de comportamiento, de tiempo y de tensión en el trabajo, pueden hacer que resulte difícil o imposible cumplir con las exigencias familiares y

viceversa. Frone, Russel, Cooper, "Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents", en *Journal of Occupational and Organizational Psychology* , vol. 70, 1997, páginas 325-335

20 El estrés relacionado con el trabajo puede afectar gravemente el rendimiento general de los trabajadores de forma negativa en lo relativo a la eficiencia y la precisión. Flin, R., O'Connor, P., Crichton, M., *Safety at the sharp end: Training nontechnical skills*. Ashgate Publishing, 2008

21 Quinlan, M., "Workers' compensation and the challenges posed by changing patterns of work", en *Policy & Practice in Safety & Health*, volumen 2, número 1, 2004, páginas 25-52.

Ciudad de México, a 23 de marzo de 2021.

Diputada Raquel Bonilla Herrera (rúbrica)

S I L