

# **Metamorfosis del Mundo del Trabajo. Caso México**

*Metamorphosis of the World of Work. Mexico case*

**Dra. Josefa MONTALVO ROMERO**  
Universidad Veracruzana  
Xalapa, México.  
dramontalvor@hotmail.com

**Resumen:** Actualmente el trabajo en el mundo está siendo sometido a grandes transformaciones. Los avances tecnológicos, las nuevas necesidades del mercado y los intereses sectoriales son algunos de los factores desencadenantes de estos cambios y México no es ajeno a ello. Nuestro país, obligado por circunstancias comerciales y ante a la amenaza de no ratificar el T-MEC por parte de Estados Unidos, promovió una reforma laboral donde se establece un nuevo sistema de justicia laboral buscando promover el cumplimiento efectivo de derechos laborales internacionales.

**Abstract:** Work in the world is currently undergoing major transformations. Technological advances, new market needs and sectoral interests are some of the triggers for these changes, and Mexico is no stranger to this. Our country, bound by commercial circumstances and in the face of the threat of not ratifying the T-MEC by the United States, promoted labor reform that establishes a new labor justice system seeking to promote effective enforcement of rights international labour work.

**Palabras clave:** Trabajo, justicia, discriminación, género, violencia, riesgos psicosociales.

**Keywords:** Work, justice, discrimination, gender, violence, psychosocial risks.

## **Sumario:**

- I. Introducción.**
- II. ¿Reforma obligada? T-MEC y Tratado de Asociación Transpacífico.**

- III. No discriminación, igualdad de género y espacios laborales libres de violencia: ¿aspiración nueva?**
- IV. Nueva forma de interacción entre patrón y trabajador: Norma Oficial Mexicana -035.**
- V. Reflexión Final.**
- VI. Fuentes de consulta.**

**Recibido: noviembre 2019.**

**Aceptado: enero 2020.**

## I. INTRODUCCIÓN

Ante el escenario de la reforma laboral del 1 de mayo del 2019, es pertinente reflexionar sobre las principales modificaciones al mundo laboral y sus implicaciones tanto para trabajadores, patrones y gobierno. En términos generales podríamos sintetizar la reforma laboral en los siguientes puntos:

- La primera modificación tiene que ver con la subcontratación, pues ahora se incluye en el artículo 5, fracción XIV, el supuesto que no producirá efecto, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, relativo a encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social.<sup>1</sup> Aquí los patrones (beneficiarios del servicio) tendrán que estar muy atentos de que el patrón cumple con sus obligaciones en materia de seguridad social, ambiente y salud en el trabajo.
- La adición al artículo 33 resulta por demás importante, pues contempla la ratificación de todo convenio o liquidación ante los Centros de Conciliación o Tribunal que corresponda, siempre que no contenga renuncia de derechos de los trabajadores. Sin embargo, también contempla la posibilidad de ser realizado sin la intervención de la autoridad, dejando abierta la posibilidad de ser reclamada la nulidad ante el tribunal solo en lo referente a la renuncia de derechos de los trabajadores.
- Respecto de los descuentos a los salarios contemplados en el artículo 110 de la LFT, se adiciona con el descuento por concepto de cuotas sindicales y la posibilidad para el trabajador de solicitar por escrito al patrón que dicho descuento no se le haga efectivo.
- Respecto de las obligaciones patronales (art. 132) se contempla el entregar a los trabajadores de manera gratuita, un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión. Así mismo se imponen diversas obligaciones que se deben implementar en las empresas de acuerdo y en conjunto con

---

<sup>1</sup> Diario Oficial de la Federación, miércoles 1 de Mayo de 2019. [www.dof.gob.mx/](http://www.dof.gob.mx/)

los trabajadores, como un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual, así como también para erradicar el trabajo forzoso e infantil. También se debe fijar y difundir dentro de la empresa, el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) para el desarrollo del procedimiento de consulta (voto libre y secreto en materia colectiva), establecido esto ahora en los artículos 390 Bis, 390 Ter y 400 Bis.

- De los aspectos más sobresalientes de la reforma, encontramos el relativo al nuevo sistema de justicia laboral, en el cual las Juntas de Conciliación y Arbitraje van a desaparecer paulatinamente y los nuevos juicios que se generen en su momento, deberán ser resueltos por el Poder Judicial Local o Federal, según corresponda de acuerdo a las reglas de competencia laboral. Los procedimientos que se encuentren en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federales o Locales anteriores a esta nueva reforma, serán concluidos por estas hasta su terminación, pero también seguirán conociendo de los que se inicien con posterioridad a la entrada en vigor del decreto, es decir, para efectos procesales todavía no aplica la reforma.
- Los trabajadores del hogar, es sin duda, un tema que requería de toda la atención por parte del legislador y se logró un avance importante al garantizar su incorporación a la seguridad social (IMSS).

## **II. ¿REFORMA OBLIGADA? T- MEC Y TRATADO INTEGRAL Y PROGRESISTA DE ASOCIACIÓN TRANSPACÍFICO (CPTPP)**

La reforma laboral en México surge vinculada a las exigencias derivadas del cumplimiento del Anexo 23-A del capítulo laboral del TMEC (anteriormente TLCAN). A nivel internacional se puede considerar que se trata de una reforma de avanzada y revolucionaria para México, en la que aparentemente se garantiza la equidad de género, la democracia laboral y se consolidan diversos derechos de los trabajadores. Coincidentemente, dichos temas han sido impulsados por el T-MEC y su concreción se debe sobre todo a la agenda política del actual gobierno. Probablemente el principal problema de esta reforma laboral es el entorno político y social actual de nuestro país.

El T-MEC cuenta con un capítulo laboral dentro del articulado que forma parte del Tratado, a diferencia del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) que consideró el tema como acuerdo paralelo.

Dentro de este capítulo se contemplan los derechos laborales internacionalmente reconocidos:

- a) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y otras protecciones laborales para niños y menores;
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y
- e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo;

Así mismo, dentro de sus Anexos, el T-MEC establece para nuestro país, lo siguiente:

- Adoptar legislación de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establezca que, en futuras revisiones salariales y de condiciones laborales, todos los contratos colectivos existentes incluirán un requisito de apoyo mayoritario, a través del ejercicio del voto personal, libre y secreto de los trabajadores cubiertos por dichos contratos colectivos<sup>2</sup>. (Supuesto incluido en la reforma laboral).

De acuerdo a la Secretaría del Trabajo, la reforma contempla los siguientes puntos:

- Democracia en el trabajo: Elegirán los trabajadores a sus dirigentes por voto libre, directo y secreto.
- Contratos colectivos: Se garantizará que en más negociaciones los trabajadores y empleadores mejoren la productividad y las condiciones laborales.
- Creación de un órgano autónomo: Se promoverá la imparcialidad y la libertad sindical a través del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

---

<sup>2</sup> Un estudio reciente de Bank of América comenta: la reforma laboral tiene el potencial de aumentar el poder de negociación de los trabajadores, lo que podría permitir que los salarios reflejen mejor los aumentos de productividad; sin embargo, los salarios más altos podrían erosionar una de las principales ventajas comparativas de México, los bajos salarios que le han permitido ser una potencia industrial y comercializar 70 por ciento de su producto interno bruto (PIB). Como lo señala el estudio, la implementación y desarrollo de esta reforma, será muy relevante para definir la efectividad de la misma y la posibilidad de que detone la productividad y competitividad al tiempo que mejore las condiciones laborales en nuestro país. <http://reformalaboralparatodos.mx/2019/04/19/t-mec/> consultado el 22 de Octubre del 2019.

- Justicia laboral: Se sustituirán a las juntas de Conciliación y Arbitraje por los Tribunales laborales adscritos al Poder Judicial.
- Eliminación de la extorsión: Con la acreditación ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral se evitará el chantaje de emplazamiento a huelga por parte de sindicatos.

En el contexto meramente político, la bancada demócrata legislativa de los Estados Unidos está pidiendo algunas condiciones para que aprueben el T-MEC, entre las que destacan: que México acredite que cuenta con los recursos financieros, de infraestructura y voluntad política para llevar a cabo el cumplimiento puntual de la Reforma Laboral, así mismo, que nuestro país permita y facilite un mecanismo de monitoreo delimitado por el congreso Estadounidense que brinde confianza al respecto.

Aquí habría que tener cuidado, pues una cosa es una reforma laboral adecuada a las necesidades de nuestro país, de nuestros trabajadores y empresarios y otra muy distinta una reforma a modo a los intereses extranjeros.

El tratado trilateral contiene en su capítulo 23 los aspectos laborales sobre los cuales girara la actividad comercial del mismo y que sirve como fundamento para el contenido de la reforma laboral de nuestro país.

Se utilizan como definiciones marco las contenidas en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), y todas aquellas leyes o disposiciones, de cada una de las partes, relacionadas con los derechos laborales internacionalmente reconocidos.<sup>3</sup>

### **Tratado integral y progresista de asociación transpacífico (CPTPP)<sup>4</sup>**

Once países de la región Asia-Pacífico firmaron el tratado en Chile, para reducir sus barreras comerciales justo cuando Estados Unidos, dio a conocer los fuertes aranceles a las importaciones de acero y aluminio.

Con la firma de este acuerdo se culmina con el proceso de negociación, que permitió acordar un nuevo instrumento legal, para materializar los beneficios del Tratado de Asociación Transpacífico (TPP) tras la salida de Estados Unidos

---

<sup>3</sup> <https://www.gob.mx/t-mec?state=published> consultado el 15 de Octubre del 2019.

<sup>4</sup> Entro en vigor el 30 de diciembre del 2018.

en enero de 2017. El CPTPP es un nuevo acuerdo que incorpora el contenido del TPP original, cuyo texto no sufrió cambio alguno, con excepción de una lista de 22 disposiciones que quedarán suspendidas.

El CP TPP incluye a: Australia, Brunei, Canadá, Chile, Malasia, México, Japón, Nueva Zelanda, Perú, Singapur y Vietnam.

Con el CPTPP, los productos mexicanos tendrán acceso a seis nuevos mercados (Australia, Brunei Darussalam, Malasia, Nueva Zelanda, Singapur y Vietnam), que, en conjunto, suman 155 millones de consumidores potenciales.

En materia laboral se retoma lo establecido en el Tratado de asociación Transpacífico (TPP), donde en su capítulo 19 se señalan las definiciones generales:

## CAPÍTULO 19 LABORAL

### Artículo 19.1: Definiciones

Para los efectos de este Capítulo:

Declaración de la OIT significa la *Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998)*;

Leyes laborales significa las leyes y regulaciones, o disposiciones de las leyes y regulaciones, de una Parte que están directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos:

- a) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y otras protecciones laborales para niños y menores;
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y
- e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> <https://www.gob.mx/tpp> consultado el 16 de octubre del 2019.

En términos generales, el T-MEC y El Tratado de Asociación Transpacífico tienen, en materia laboral, mucho en común; en ambos se contemplan mecanismos como el consejo laboral, los diálogos de cooperación laboral, las consultas laborales, las garantías procesales, puntos de cooperación, entre otros.

### **III. NO DISCRIMINACIÓN, IGUALDAD DE GÉNERO Y ESPACIOS LABORALES LIBRES DE VIOLENCIA: ¿ASPIRACIÓN NUEVA?**

La reforma laboral en su artículo 30, hace el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley, supuesto que no es nuevo para nuestro país. Y en un párrafo posterior señala que “...es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y violencia...”. Aquí la pregunta es ¿Cómo aseguro un ambiente así?

Hace más de una década atrás, en México se viene promoviendo de manera independiente y apegada a las leyes que les rigen, el derecho a la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo. La cultura y las prácticas sociales que excluyen o que dan trato desigual a las personas, se reproduce en todos los ámbitos de la vida.

Desde hace algunos años se encuentran vigentes en nuestro país diversas disposiciones al respecto: *Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, entre otras.

Desde 2001 México figura entre los países donde la discriminación se encuentra formalmente prohibida en cualquiera de sus manifestaciones. Sin embargo, la discriminación sigue siendo una de las prácticas socialmente persistente de forma directa o indirecta dentro de los centros de trabajo a nivel nacional

En este contexto, todo lo registrado sobre salarios diferenciados entre mujeres y hombres, apariencia física, orientación sexual, personas que viven con VIH, personas que profesan una religión distinta a la mayoritaria, color de piel, sexo, género, estado civil o conyugal, embarazo, ser una persona migrante y no contar con documentos legales para trabajar, son solo algunos de los motivos dentro de los centros de trabajo para el atropello a los derechos humanos y violación del derecho a la no discriminación de todas las personas.

La Ley Federal para erradicar la discriminación define en su fracción III del artículo primero a la discriminación como “ toda distinción, exclusión,



restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia”.

A este respecto, el T-MEC establece en su artículo 23.9 el objetivo de eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, y apoyan el objetivo de promover la igualdad de la mujer en el centro de trabajo. Por consiguiente, cada Parte implementará políticas de trabajo para el nacimiento o la adopción de infantes y el cuidado de los miembros de la familia y proteger contra la discriminación salarial que considere apropiadas para proteger a los trabajadores contra la discriminación en el empleo basada en el sexo (incluyendo con respecto al acoso sexual), embarazo, orientación sexual, identidad de género y responsabilidades de cuidado.

Muchos han sido los esfuerzos del gobierno por establecer mecanismos tendientes a eliminar la discriminación, la violencia en los centros de trabajo y alcanzar la igualdad de género, sin embargo, vemos que sigue siendo un objetivo pendiente de realización que nos pone en el ojo internacional con respecto a nuestros vecinos del norte.

Por otra parte, cuando hablamos de igualdad de género nos referimos a que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se tomen en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres, y que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependan de si nacieron con determinado sexo.

En opinión de Estela Serret, la perspectiva de género debe recuperarse tal cual es, una noción feminista que ha sido generada para cuestionar el carácter esencialista y fatal de la subordinación de las mujeres<sup>6</sup>

Se han visto avances en nuestro país en materia de política electoral, el más visible, pero en cuestiones laborales todavía los logros son incipientes.

Otro esfuerzo por combatir los temas de discriminación e igualdad laboral se dio en el 2015, cuando fue presentada La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación<sup>7</sup> como un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

Por lo que se refiere a la violencia en los espacios laborales, es pertinente señalar que esta violencia laboral puede manifestarse de las siguientes formas:<sup>8</sup>

#### *Vertical:*

Se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente. Puede ser ascendente (cuando una o varias personas en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la institución acosan a una persona que se encuentra en una posición superior), o descendente (cuando una persona en una posición jerárquica superior hostiga o acosa a una persona en una posición subordinada).

#### *Horizontal:*

Se produce entre compañeras/os de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la institución<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> SERRET BRAVO, E., *Qué es y para qué es la perspectiva de género*, IMO (Instituto de la mujer oaxaqueña), México 2008, p. 54.

<sup>7</sup> Esta Norma Mexicana es de observancia voluntaria y surge de la conjunción de esfuerzos por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión social, Inmujeres y Conapred.

<sup>8</sup> Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual. Secretaría del trabajo y previsión social [www.gob.mx/](http://www.gob.mx/).

*Mixta o compleja:*

Inicia cuando una o varias personas violentan a su vez a una o varias personas de su misma posición jerárquica (horizontal), pero cuando la jefa/e tiene conocimiento de la situación, en vez de intervenir en favor de la parte acosada, no adopta ninguna medida para solucionar la situación o, por el contrario, aumenta las acciones violentas en complicidad con la parte agresora.

La reforma laboral en su artículo 132 fracción XXXI, impone a los patrones la obligación de implementar, en acuerdo con los trabajadores un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil. Sin embargo, existe desde 2016 en nuestro país un Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, impulsado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

#### **IV. NUEVA FORMA DE INTERACCIÓN ENTRE PATRÓN Y TRABAJADOR: NOM -035**

Los esquemas de colaboración entre patrones y trabajadores que emergen a raíz o colateralmente con la reforma laboral, resultan una nueva oportunidad de ir atendiendo algunos de los problemas arriba planteados.

Ya comentamos las conductas que no resultan tan nuevas en el marco de la reforma laboral, ahora es momento de comentar algunas normativas que si resultan novedosas en este contexto. Específicamente nos enfocaremos en la Norma Oficial Mexicana 035<sup>10</sup>.

Desde el 2013, la Organización Internacional del Trabajo señaló que se han reducido los riesgos tradicionales a la seguridad en el trabajo, sin embargo, los empleados continúan con afectaciones a su salud, ahora por el aumento de nuevos tipos de enfermedades relacionadas con la actividad profesional, y para las cuales aún no se aplican medidas de prevención, control ni protección adecuadas. Entre estos riesgos emergentes están los psicosociales, los cuales indica son de índole global y afecta a todas las profesiones y a todos los países del mundo.

---

<sup>9</sup> El poder “formal” es el que se presenta en una relación jerárquica en la que claramente hay una persona subordinada. El “informal” se da entre personas en una misma posición jerárquica, pero entra en juego una manera distinta de ejercer poder; por ejemplo, el poder en función del género.

<sup>10</sup> <http://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-35/>.

La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Se trata de un requerimiento normativo que establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Los factores de riesgo psicosocial son aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado. El mencionado documento establece los requisitos para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional. Asimismo, nos orientará a adoptar medidas de prevención y acciones de control de esta clase de factores de riesgo.

La norma se aprobó el 23 de octubre de 2018 y entro en vigor el 23 de octubre de 2019, aunque algunos requisitos y capítulos serán de cumplimiento obligatorio hasta el 23 de octubre de 2020. Se trata de un avance en la prevención de riesgos laborales y, en general, en la creación de condiciones de bienestar para los trabajadores.

Desde su publicación, esta norma rige los centros de trabajo de todo el territorio nacional. En general, establece como obligación de los patrones la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como el fomento de un entorno organizacional favorable. Por ello, plantea criterios específicos que deben ser atendidos en las empresas según su número de trabajadores.

De acuerdo con la norma, la identificación y análisis deben realizarse bajo los siguientes criterios:

- Democracia en el trabajo: Elegirán los trabajadores a sus dirigentes por voto libre, directo y secreto.
- Condiciones en el ambiente de trabajo.
- Cargas de trabajo.
- Falta de control sobre el trabajo.
- Exceso en las jornadas de trabajo y la rotación de turnos, de acuerdo con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.
- Interferencia en la relación trabajo-familia
- Liderazgo o relaciones negativas en el trabajo.
- Violencia laboral.

La prevención de la violencia laboral y un entorno organizacional favorable. Dicha política se debe difundir y tiene que establecer las medidas para obtener un entorno organizacional apropiado para prevenir los actos de violencia. Se deben promover acciones de prevención para los riesgos psicosociales, mecanismos para presentar quejas, denuncias a la violencia social, y las posibles alteraciones a la salud por exposición a los factores psicosociales.

Obligación de los trabajadores:

- Observar todas las medidas de prevención que establezca el patrón para controlar los factores de riesgo psicosocial.
- Abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.
- Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y en la evaluación del entorno organizacional.
- Como se mencionó anteriormente, se debe realizar una evaluación de riesgos y establecer controles dentro de la organización para promover el entorno laboral seguro.

Estos son algunos de los elementos que se tendrán que prevenir:

- Condiciones en el ambiente de trabajo  
Se refiere a situaciones peligrosas, inseguras, deficientes e insalubres; aquellas que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación.
- Cargas de trabajo  
Trata las exigencias que se le imponen al empleado y que exceden su capacidad; pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas, mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes.
- Falta de control sobre el trabajo  
Se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación, el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo. Esto sólo aplica en aquellos procesos o actividades en los que se requiere la toma de decisiones y el trabajador cuenta con los conocimientos y la experiencia necesaria para tal efecto.

- Jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.  
Representan una exigencia del tiempo laboral del trabajador y se convierten en un factor de riesgo psicosocial cuando se trabajan extensas jornadas con frecuente rotación de turnos, sin pausas ni descansos periódicos claramente establecidos o medidas de prevención y protección; esto puede afectar su salud de manera temprana.
- Interferencia en la relación trabajo-familia  
Surge cuando existe un conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales. Es decir, cuando de manera constante se tienen que atender las responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo.
- Violencia laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:

1. Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;
2. Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y
- 3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).

El patrón tendrá la opción de contratar una unidad de verificación acreditada y aprobada, en los términos de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y su Reglamento, para verificar el grado de cumplimiento con esta Norma.

En cuanto a la norma mexicana, esta tiene establecidas las obligaciones que deben cumplir los patrones de acuerdo al tamaño del centro de trabajo, en tres grupos: centros de trabajo de hasta 15 trabajadores, centros de trabajo de 16 a 50 trabajadores, y centros de trabajo de más de 50 trabajadores.

## V. REFLEXIÓN FINAL

México se enfrenta a un gran desafío en materia laboral. La reforma aprobada corre el riesgo de quedar en letra muerta sino se implementan los mecanismos adecuados para su implementación.

El proceso de trabajo es básico en la sociedad. En opinión de Castells<sup>11</sup>, las sociedades actuales se relacionan con el mundo laboral afrontando una mayor individualización del trabajo y una progresiva fragmentación.

Si la precondition de la democracia es el ejercicio igualitario de las libertades, una sociedad democrática debe favorecer la abolición de dinámicas que siguen dependiendo de la desigualdad natural entre las personas.

Por otra parte, incluir políticas públicas o normatividad en temas de discriminación, igualdad de género y violencia laboral es necesario pero no suficiente, como ya lo comprobamos, se debe insistir en la transformación cultural que permita combatir estos fenómenos desde la familia.

## VI. FUENTES DE CONSULTA

- CASTELLS, M., *La era de la información. Volumen 1: La sociedad red*, Alianza editorial.
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, [www.dof.gob.mx/](http://www.dof.gob.mx/).
- SERRET BRAVO, E., *Qué es y para qué es la perspectiva de género*, IMO (Instituto de la mujer oaxaqueña), México 2008.
- <http://reformalaboralparatodos.mx/2019/04/19/t-mec/>.
- <https://www.gob.mx/t-mec?state=published>.
- <https://www.gob.mx/tpp>.
- <http://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-35/>.
- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL. Secretaría del trabajo y previsión social [www.gob.mx/](http://www.gob.mx/).

---

<sup>11</sup> CASTELLS, M., *La era de la información. Volumen 1: La sociedad red*, Alianza editorial, p. 278.

