

Estado de la publicación: El preprint ha sido publicado como artículo en una revista
DOI del artículo publicado: Not informed

EL DERECHO HUMANO AL TRABAJO DIGNO Y A LA PROMOCIÓN DE AMBIENTES LABORALES PRO PERSONA

Julio César Vázquez-Colunga, Claudia Liliana Vázquez-Juárez

<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.4078>

Enviado en: 2022-05-05

Postado en: 2022-05-10 (versión 1)

(AAAA-MM-DD)

EL DERECHO HUMANO AL TRABAJO DIGNO Y A LA PROMOCIÓN DE AMBIENTES LABORALES PRO PERSONA

Julio César Vázquez-Colunga¹
Claudia Liliana Vázquez-Juárez²

SUMARIO: *I. Introducción; II. Generalidades; III. Marco jurídico nacional y supranacional; IV. Referentes epistémicos y teóricos; V. El concepto de Salud Mental Positiva Ocupacional como elemento del trabajo digno o decente; VI. Conclusiones; VII. Fuentes de consulta.*

Resumen: Este trabajo presentado a manera de ensayo reflexivo, expone una postura que defiende el *Derecho Humano al Trabajo Digno o Decente*, el cual es definido desde la Organización Internacional del Trabajo como “*aquel que sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.*” Así también, se aborda la postura denominada *Pro Persona*, tendiente a una cultura de paz en ambientes laborales sanos desde donde puede accederse a la salud mental y al bienestar integral.

Palabras clave: Derechos Humanos, Trabajo Digno, Salud Mental Positiva Ocupacional, Ambientes Laborales Pro Persona, Factores Psicosociales.

¹ Licenciado en Derecho, Maestro en Educación y Doctor en Psicología. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, SNI Nivel 1. Profesor-Investigador del Departamento de Justicia Alternativa, Ciencias Forenses y Disciplinas afines al Derecho, en el Centro Universitario de Tonalá de la Universidad de Guadalajara. Miembro de la Academia Jalisciense de Ciencias, miembro del Sistema Nacional de Investigación en Psicología. Miembro del Instituto Internacional de Investigación Social, Ambiental y de Salud Ocupacional, miembro de la Asociación Internacional de Psicología Positiva. ORCID 0000-0001-8393-2505. Correo electrónico de contacto: julio.vcolunga@academicos.udg.mx

² Licenciada en Educación con especialidad en Formación Ética y Ciudadana, Maestra en Investigación y Educación, y Doctora en Psicología por la Universidad de Guadalajara. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Profesor-Investigador del Departamento de Salud Poblacional, en el Centro Universitario de Tonalá de la Universidad de Guadalajara. Miembro de la Academia Jalisciense de Ciencias, miembro del Sistema Nacional de Investigación en Psicología. ORCID 0000-0002-0932-0110. Correo electrónico de contacto: claudia.vazquez5425@academicos.udg.mx

Declaración de aprobación del comité de ética: No aplica, ya que se trata de un ensayo reflexivo.

Conflicto de interés: Los autores declaran no poseer conflictos de interés.

Contribuciones de los autores: JCVC ha participado en la concepción del artículo y aprobación de la versión final; JCVC y CLVJ han participado en la redacción y revisión crítica del artículo.

THE HUMAN RIGHT TO DECENT WORK AND THE PROMOTION OF PRO PERSON WORK ENVIRONMENTS

Abstract: This work, presented as a reflective essay, exposes a position that defends the Human Right to Decent Job, which is defined by the International Labour Organization as *“one that synthesizes the aspirations of people during their working lives. It means the opportunity to access a productive job that generates a fair income, security in the workplace and social protection for families, better prospects for personal development and social integration, freedom for individuals to express their opinions, organize and participate in the decisions that affect their lives, and equal opportunities and treatment for all, women and men.”* Likewise, the Pro Person approach is addressed, tending to a culture of peace in healthy work environments from where mental health and integral well-being can be accessed.

Keywords: Human Rights, Decent Job, Occupational Positive Mental Health, Pro Person Work Environment, Psychosocial Factors.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo representa, desde tiempos inmemorables, una de las actividades más importantes para el ser humano, ya que además de configurarse como su principal medio de subsistencia, es una actividad que contribuye o puede contribuir a generar bienestar para el individuo, para su círculo social inmediato, y para el desarrollo de la comunidad, debido a su carácter social, productivo y reproductivo; así las ciencias jurídicas se han preocupado por su adecuada regulación y protección.

En esta importante actividad, los seres humanos invierten una gran parte de su vida, y desarrollan sus potencialidades, interactúan con los ambientes naturales y sociales, crean entornos en los cuales se ven involucrados aspectos psicosociales -los cuales pueden ser positivos o negativos-. En este sentido refiere Pando (2012), que el trabajo no enferma ni cura a nadie, sino que son las condiciones en las cuales este se desempeña, las que pueden ser generadoras de salud o enfermedad; en el ámbito laboral estos factores, llamados psicosociales han sido recientemente reconocidos en nuestra legislación laboral - específicamente dentro de la NOM-035-STPS-2018 - como aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-

vigilia, de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, con motivo del trabajo desarrollado.

La Organización Internacional del Trabajo, en su informe de 1984 sobre Factores Psicosociales, señala que además de los factores psicosociales de riesgo o factores patógenos, existen factores psicosociales salutógenos, que tienen un impacto favorable en el bienestar y estado de salud mental *positivo* en los individuos y las organizaciones; se trata de un ámbito muy poco explorado, y resalta -desde hace más de 35 años- la necesidad de desarrollar dichos indicadores positivos, así como la creación y desarrollo de los métodos para su determinación, comprensión, desarrollo e incremento (OIT, 1984), abordándolos no propiamente como *factores protectores* -con una connotación reactiva de prevención-, sino abordándolos en su dimensión de *indicadores auténticamente positivos* desde una postura salutogénica o eugenésica, enfocada en la generación de círculos virtuosos de promoción e incremento de salud mental ocupacional, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y propiciar un mayor bienestar a los individuos y organizaciones.

Así, el trabajo, además de configurarse como un derecho y un deber social, ha logrado ser reconocido como un *Derecho Humano* que -aun cuando es un derecho inconcluso y en constante expansión- se ha ido ampliando de manera progresiva hacia su consolidación como un derecho indispensable para el acceso a una vida digna, e incluso, implica una actividad que permite al ser humano trascender y alcanzar la felicidad al hacer posible su realización mediante una vocación puesta al servicio de otros a través de su ocupación.

De esta manera, desde un punto de vista social, el trabajo, constituye una de las actividades vitales más importantes en la vida humana; no obstante, a pesar del desarrollo progresivo del *Derecho Humano al Trabajo*, seguimos encontrando trabajadores en condiciones laborales precarias, algunas de las cuales sin duda se han agudizado ante situaciones emergentes como puede ser la reciente pandemia ocasionada por el virus SARS-CoV-2, y la improvisada transición a nuevas formas de trabajo a distancia, así como debido a los procesos de flexibilización laboral, nuevas formas de empleo y autoempleo, transformaciones en la forma de prestar servicios, así

como ante la presencia de los llamados *riesgos de trabajo emergentes*, como pueden ser los factores psicosociales, recientemente reconocidos por nuestra legislación laboral y a los cuales les queda un largo camino por recorrer en torno al tema de su justiciabilidad y exigibilidad.

En este sentido, señala nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917), así como la Ley Federal del Trabajo (1970) que las normas jurídicas laborales, pretenden conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social en todas las relaciones de trabajo, y se ha buscado conceptualizar el *Derecho Humano al Trabajo Decente o Trabajo Digno*, el cual a decir de organismos ampliamente reconocidos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT, s.f.) implica una serie de prerrogativas y condiciones, tendientes a garantizar la dignidad del ser humano, que deben ser promovidas y defendidas por gobiernos, individuos y sociedades; destaca en esta postura, la imperiosa necesidad de un abordaje proactivo de los *Derechos Humanos* (DDHH), dejando de lado el enfoque exclusivamente reactivo y conservador, desde el cual el abordaje de los temas concernientes a DDHH, se ha asumido como una obligación exclusiva del Estado y sus gobernantes, complementándose con una visión más proactiva que requiere de un papel activo de las personas y las organizaciones en que este se desenvuelve (Ramírez y Pallares, 2018).

Entre algunos de los elementos más relevantes que caracterizan al *Trabajo Decente* encontramos el trato digno, el salario remunerador, el acceso a la seguridad social y el ofrecer las mejores condiciones que garanticen la vida y la seguridad del trabajador; estas condiciones *que mejor garanticen* la integridad y salud del trabajador requieren necesariamente incluir -además de intervenciones remediales y preventivas- actividades de capacitación orientadas a la auténtica promoción de la salud, así como de empoderamiento, tanto en el desarrollo de competencias para el trabajo, como respecto a habilidades socioemocionales, al autocuidado de la salud y el *empoderamiento pro persona*, con la finalidad de promover ambientes laborales saludables acordes a la dignidad humana, que faciliten la gestión, generación e incremento de factores psicosociales positivos o de promoción, así como la construcción de realidades más dignas y justas, que permitan aprovechar las características positivas del trabajo para la generación de salud y bienestar.

Los Ambientes Laborales Pro Persona

Estos ambientes de los que hemos hablado anteriormente, los denominamos como *Ambientes Laborales Pro Persona*, en los cuales se pueden alcanzar mejores niveles de *Salud Mental Positiva Ocupacional y Autonomía Pro Persona*, y con esto generar un impacto positivo en aspectos que son también de interés para las organizaciones laborales como pueden ser el buen clima organizacional, la satisfacción laboral, disminuir el ausentismo, bajar la siniestralidad y la rotación externa, así como incrementar la calidad y productividad, en ambientes donde el mayor interés se centra en las personas.

Para esto, se requiere implementar al interior de las organizaciones laborales, culturas acordes a los *Derechos Humanos*, que le permitan al ser humano, una vida más trascendente, digna, justa y saludable, ya que individuos sanos, contribuyen a la conformación de organizaciones saludables y productivas; estos individuos -verdaderas células de la sociedad- adquieren competencias que les permiten relacionarse en el campo laboral, de manera intrapersonal, interpersonal y transpersonal, de una manera acorde a los DDHH. Para que esto sea posible, las organizaciones deben tomar la forma de las personas que pretenden formar, en este caso, deben volverse *entornos pro persona*, donde se viven de manera plena los derechos humanos, donde se producen y se reproducen culturas productivas, saludables y de paz.

Partiendo de las anteriores premisas, el objeto general de este trabajo es realizar una reflexión en torno al importante papel que juegan los *Ambientes Laborales Pro Persona* en la materialización del *Derecho Humano al Trabajo Digno o Trabajo Decente*, y la reconceptualización de cada persona como una célula social; los planteamientos aquí vertidos, parten precisamente de los supuestos o hipótesis de que el individuo como ser racional, tiene la absoluta capacidad de realizar acciones en beneficio de la sociedad, por convicción propia, basado en una educación crítica, que le permita un pensamiento libre con fundamentos éticos y humanistas, a diferencia de las posturas clásicas que señalan a la familia como la célula de la sociedad, nosotros consideramos que es el individuo la auténtica célula social, y que un conjunto de ellas, conforman distintos órganos, como son la familia, la comunidad y diversas organizaciones.

La contribución de la Eudaepidemiología, a la idea de generar ambientes saludables con individuos que contribuyan a la cultura de paz

El enfoque teórico implícito en este documento se centra en posturas teóricas positivas y salutógenas, es decir, se parte de la idea de un ser humano, en esencia bueno, producto de sus condiciones y circunstancias, que, mediante la capacitación, la vocación y su trabajo puede generar salud y oportunidades de desarrollo para el individuo y la sociedad; partimos entonces, de un abordaje al que hemos denominado como *Eudaepidemiología*, la cual se centra en los aspectos positivos y saludables.

II. GENERALIDADES

La Organización Mundial de la Salud (OMS, s.f.) define a la epidemiología como *el estudio de la distribución y los determinantes de estados o eventos (en particular de enfermedades) y la aplicación de esos estudios al control de enfermedades y otros problemas de salud*. En este sentido, refieren Peláez y Más (2020) que, en los estudios epidemiológicos, es la enfermedad por lo general, la variable dependiente y los factores que determinan su aparición, magnitud y distribución, son las variables independientes, o de exposición.

Así, proponemos una definición de *Eudaepidemiología* como el estudio de las condiciones ambientales y los factores psicosociales que promueven y determinan estados o eventos de salud, así como la gestión y aplicación de los mismos para la generación e incremento de indicadores positivos de bienestar y felicidad, de forma integral y holística, por lo que no se centra en cuestiones de salud física, sino de salud integral, que incluyen aspectos como la espiritualidad -reconocida por la OMS-, no como un aspecto religioso, sino de trascendencia humana, identidad y sentido de pertenencia social.

Algunos datos alarmantes que exigen un cambio de paradigma social

Según datos del Observatorio de Trabajo Digno (2021), en nuestro país existen casi 75 millones de personas en edad y con posibilidad de trabajar, de las cuales sólo 9 millones (12%) tienen acceso a un *Trabajo Decente*; a mayor detalle, se señala que

más de 35.3 millones de trabajadores carecen de acceso a la Seguridad Social y/o de un ingreso remunerador e incluso es insuficiente para adquirir una canasta básica familiar, mientras que otros 24.6 millones de personas se encuentran excluidas del mercado laboral -de este número, un 95% son mujeres cuyo trabajo del hogar y de cuidados no remunerado, les impide buscar un empleo con salario-; por si esto fuera poco, según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2018) México es uno de los países con jornadas laborales más extensas, llegando al primer lugar de 38 países, por encima incluso de países como Corea del sur, donde las jornadas laborales permitidas eran hasta hace poco, de 68 horas semanales. Estas condiciones plantean la grave situación de desigualdad de las mujeres por razones de género y de roles sociales asignados.

III. MARCO JURÍDICO NACIONAL Y SUPRANACIONAL

El presente capítulo no pretende hacer una revisión exhaustiva del marco legal en torno al *Trabajo Digno* o *Trabajo Decente*, ya que consideramos que esto solo contribuye a una visión reduccionista de los temas concernientes a los *Derechos Humanos* -los cuales al ser multifactoriales, requieren de una postura holística para su abordaje y mejor comprensión-, por lo cual mencionaremos solo algunos de los criterios más importantes de fundamentación legal; por lo anterior, no es nuestra intención realizar un análisis profundo desde una postura exclusivamente *iuspositivista*, sino más bien, contribuir a la reflexión en torno al desarrollo de propuestas para el estudio y ampliación del contenido de los DDHH, así como para generar nuevas propuestas en torno a su promoción e instrumentación, para una adecuada gestión y materialización de los mismos, en la vida de todas las personas.

Como ya se mencionó previamente, tanto el trabajo como la salud, han sido temas de interés permanente para el ser humano, al encontrarse dentro de sus necesidades básicas, por lo que a través de los años, las ciencias jurídicas se han preocupado por regular su protección y garantizar su justiciabilidad mediante la positivación en marcos normativos legales; no obstante lo anterior, las prácticas para su promoción, preservación, restauración o rehabilitación se ven influidas por la propia conceptualización y legislación de la salud - ya sea negativa, positiva o mixta (ver figura

1) - la cual no ha estado exenta de verse mediada por el abordaje tradicional centrado en la enfermedad.

Por otra parte, ha quedado expuesto con antelación, que el trabajo representa una de las actividades más importantes para el hombre, tanto como un medio de subsistencia, como por el porcentaje de la vida que se le dedica; se considera entonces que el trabajo es una de las circunstancias que más van a influir en los cambios del estado de salud de las personas, incluyendo también lo correspondiente a la salud mental, sin embargo, es pertinente señalar que las concepciones sobre el trabajo también influyen en la legislación al respecto.

Así, los alcances del abordaje legal de la salud, y más específicamente hablando de la salud en el ámbito ocupacional, se ven limitados a acciones reactivas primordialmente enfocadas a la reparación del daño, ya sea a la supresión de la enfermedad o rehabilitación compensatoria de las capacidades, o cuando el daño ocasionado a la salud es permanente, a la compensación económica con fines indemnizatorios; en el mejor de los casos se enfoca –también de manera reactiva- en la prevención ante la presencia inminente de agentes patógenos o factores de riesgo, pero es incipiente y confuso lo relativo a las medidas para la promoción de la salud en el ámbito ocupacional.

Figura 1. Niveles de abordaje de la salud



Fuente: adaptado de Vázquez-Colunga (2017)

Sin duda la transición en la conceptualización de la salud de modelos negativos a modelos mixtos se ve claramente reflejada en la transición de la *teoría de la culpa*, a la *teoría subjetiva del riesgo profesional*, y de ahí a la *teoría objetiva del riesgo de trabajo* (Castro, 1997); asimismo, las normativas en materia de salud y más específicamente hablando, de salud ocupacional, han modificado sus preceptos para adoptar medidas un poco más orientadas a la prevención, ya no solamente a la reparación del daño, sin embargo al no haberse consolidado la transición de modelos negativos a modelos positivos en materia de salud, poco se ha trabajado en la promoción de la salud en el aspecto legal.

Esta transición parcial se ve reflejada en la adopción en nuestra legislación, de las definiciones ampliamente difundidas por la OMS, convirtiéndose así en bases legales de nuestro sistema de salud; al ser las condiciones en que éste se realiza el trabajo, las que pueden ser salutógenas o patógenas y no el trabajo *per se*, nuestra legislación en salud ocupacional, se ha enfocado de manera reactiva en la supresión de las patogénicas como pueden ser las relativas a agentes físicos, químicos y biológicos, no obstante, tratándose de salud mental de los trabajadores es hasta finales del año 2014, cuando se reconoce legalmente la existencia de factores de riesgo psicosocial, y hasta 2018 con la expedición de la NOM-STPS-035-2018 relativa a la regulación de los factores psicosociales, quedando un largo camino por recorrer en cuanto a lograr, jurídicamente, el reconocimiento de las múltiples enfermedades mentales a las que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo, para abordarlas entonces en su prevención; y si es el caso de que todavía no alcanzamos el abordaje preventivo, más distante parece aun el abordaje positivo de la salud mental en el trabajo.

El derecho a la salud está consagrado en tratados internacionales y regionales, de *Derechos Humanos* y en las constituciones de países de todo el mundo, y en este sentido la constitución de la Organización Mundial de la Salud establece que el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es un derecho fundamental del ser humano, que implica –entre otras cosas- la disponibilidad garantizada de servicios de salud y de condiciones de trabajo saludables y seguras que permitan a todas las personas vivir lo más saludablemente posible (OMS, 2014).

En nuestro país, los *Derechos Humanos* -incluido el derecho a la salud- se encuentran reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte; señala la Constitución en el artículo cuarto, relativo a las garantías que ofrece el Estado mexicano, que toda persona tiene derecho a la protección de la salud y a un medio ambiente sano para su desarrollo y bienestar. El Estado es quien debe garantizar el respeto a este derecho, sin embargo, al no poder organizar toda la vida social, requiere de un papel activo de los individuos y la sociedad.

Asimismo, el artículo quinto de nuestra Constitución, señala como derecho humano garantizado por el Estado, que toda persona es libre de ejercer la profesión, industria, comercio, trabajo u ocupación que le acomode, siendo lícitos y en apego a los requisitos establecidos en la propia ley; de la interpretación de estos dos numerales se desprende entonces, el derecho a la salud en el ámbito ocupacional o del trabajo, cualquiera que este sea, siempre y cuando sea lícito, así como derecho a los ambientes de trabajo saludables para el desarrollo y bienestar del ser humano.

Por otra parte, la Constitución Mexicana en su artículo 123, establece lo relativo a la regulación laboral y entre otros aspectos, señala lo concerniente al cumplimiento legal en salud ocupacional con la finalidad de otorgar en el trabajo, las condiciones de mayor garantía para la salud y la vida; estas *condiciones de mayor garantía*, reiteramos, requieren de la promoción de *Ambientes Laborales Pro Persona*, sin embargo, el objeto de protección del derecho del trabajo, y por lo tanto de la legislación en salud ocupacional, se limita al trabajador asalariado, por lo que aún queda pendiente la ampliación de la protección y justiciabilidad, respecto a otras formas de empleo y autoempleo.

Consideramos que el derecho a la protección de la salud, más que un derecho laboral, es un derecho social y humano garantizado por nuestra Constitución Política, por lo que la defensa del mismo no debe limitarse a cierto tipo de ocupaciones – específicamente hablando, aquellas donde existe el pago de un salario- por otra parte, la legislación define a la salud a partir de la ausencia de otra condición (enfermedad, anomalía, disfunción), por lo que el principal indicador utilizado para medir la presencia de salud sigue siendo la ausencia de trastornos. Se homologan entonces,

indicadores de enfermedad a indicadores de salud, dificultando con esto su identificación, medición y gestión en favor de todas las personas, que en virtud de ejercer su derecho y deber al trabajo, se encuentran de alguna manera ocupacionalmente expuestas a factores que pueden incidir en su salud y/o enfermedad.

Tratándose de salud en general, y en consecuencia de lo relativo a la salud mental en el ámbito ocupacional, la legislación es reactiva y se centra primordialmente en los trastornos y enfermedades, así como en su prevención, tratamiento y rehabilitación, asumiendo que el disminuir la enfermedad o superarla nos llevará automáticamente a generar salud; así, la legislación actual sobre salud ocupacional, y en específico sobre salud mental para el trabajador es un referente insuficiente, incluso para lograr la prevención de riesgos psicosociales y enfermedades relacionadas, ya no digamos para promover verdaderamente la generación de salud mental en el trabajo.

Aunque a nivel mundial, como lo señala Ortiz-Hernández, *et al* (2015), las condiciones de trabajo han elevado exponencialmente los padecimientos emocionales de los trabajadores, en América Latina, estos problemas deben ser motivo de atención por su frecuencia y la discapacidad a la que se asocian, ya que la problemática de la salud mental se ve acrecentada, por las condiciones de economía. Compartimos la idea de que toda persona, tiene la prerrogativa de experimentar una vida, en la que pueda desarrollar sus potencialidades, en ambientes que favorezcan su salud y bienestar, lo cual incluye al trabajo. En un sentido más amplio, según la Organización Internacional del Trabajo (2019), la actividad laboral, debe propiciar las oportunidades y soporte, para que las personas tengan un sentido de trascendencia y satisfacción, teniendo una vida plena y siendo útiles a la sociedad (OIT, 2019).

Desde esta óptica, el trabajo se ha encasillado en ser visto a lo mucho, desde el derecho positivo, con lo que toma un carácter reactivo y cuando se ven vulnerados los derechos del trabajador o su salud física, se exige la indemnización en espera de su recuperación o reinserción social -de aquí parte de la importancia y necesidad de transitar a una fundamentación holística de los DDHH, que facilite su ampliación y dotación de contenido, al considerar de manera integral otros aspectos de carácter ético, objetivo, subjetivo e intersubjetivo-. En México, esto aún es un sueño que ha cobrado algo de esperanza con la puesta en vigor en octubre del año 2019, de la

Norma Oficial Mexicana NOM-STPS-035-2018, gracias a la cual, se comienzan a atender los factores psicosociales en el trabajo, en especial aquellos que afectan más frecuentemente a los trabajadores, como el estrés laboral y el hostigamiento (Diario Oficial de la Federación, 22 octubre de 2019), aunque aún falta enriquecer dicha norma y otras regulaciones relacionadas, para que realmente se haga operativa y obtenga los alcances con los que nació, así como para lograr una transición a un abordaje auténticamente positivo de la salud en el trabajo y una cultura laboral de bienestar, productividad y paz.

IV. REFERENTES EPISTÉMICOS Y TEÓRICOS

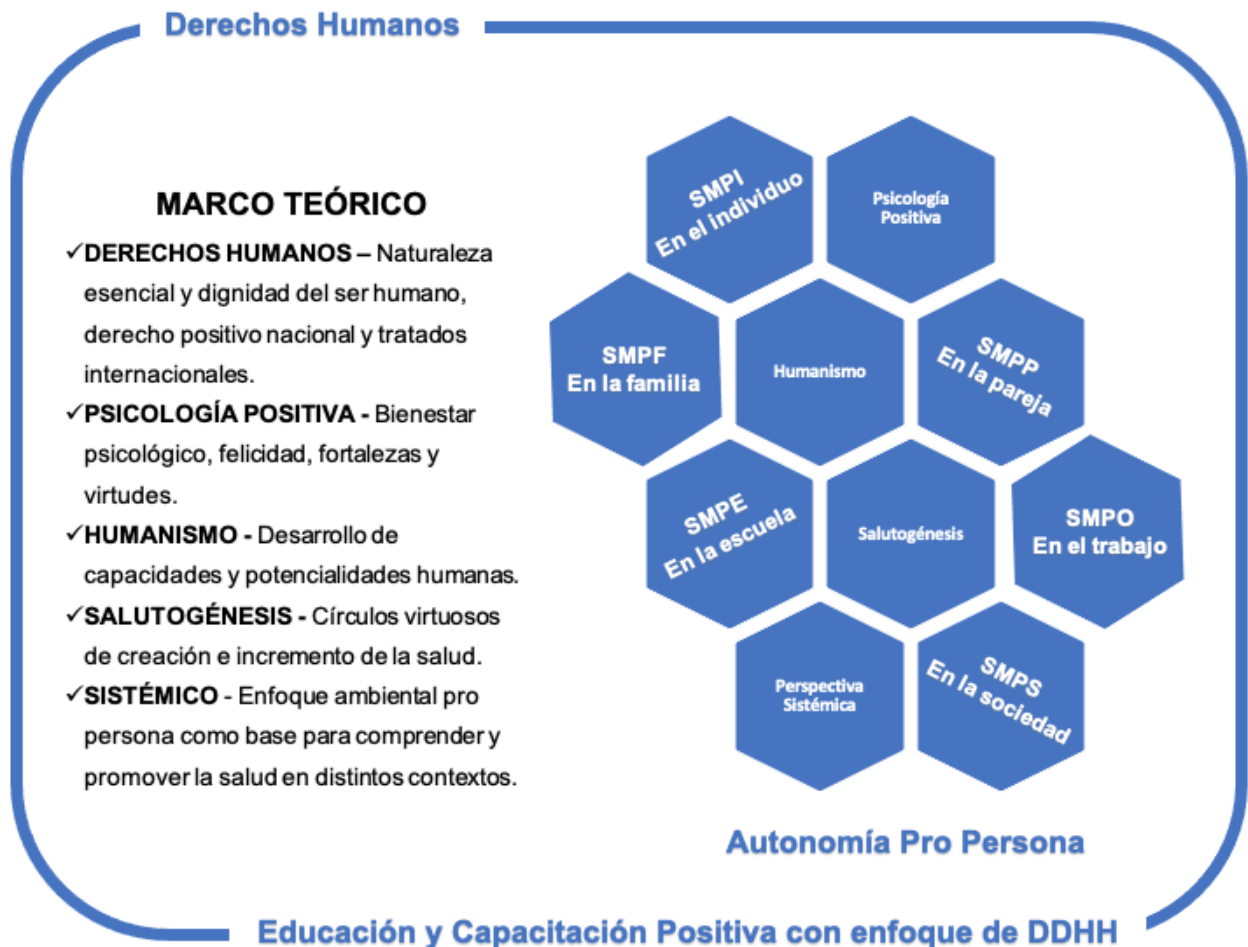
El marco epistémico y teórico desde el que se postula esta propuesta, corresponde a una corriente de fundamentación holística de los DDHH planteada por Vázquez-Colunga (en prensa), basada en la Dignidad Humana y los principios éticos universales que dan sustento y fundamento a los Derechos Humanos, así como en la Psicología Positiva, la Psicología Ambiental, la Salutogénesis y el Humanismo (Vázquez-Colunga, 2017, 2020, 2021; Vázquez-Colunga *et al.* 2017, 2018); dicha postura permite abordar la Salud Mental Positiva (SMP), en los distintos ámbitos de desenvolvimiento del ser humano, instituciones sociales tales como la familia, la escuela y las organizaciones laborales y sociales.

Desde esta óptica, los seres humanos somos seres racionales, pero además seres éticos, con capacidad para utilizar la razón en favor de la justicia, para aspirar a lo bueno, a la excelencia y a la trascendencia mediante sus actos y su contribución a lo que es justo para el individuo y la sociedad, ejerciendo el trabajo como un derecho y un deber social, en interacción y armonía con el medio ambiente, dado que la *Autonomía Pro Persona*, representa uno de los principales indicadores de SMP en los distintos ámbitos de desenvolvimiento del ser humano (figura 2).

Cabe señalar que los antecedentes históricos y referentes epistémicos de la Salud Mental Positiva, se encuentran en modelos y teorías propuestas por diversos autores como Cannon, 1932; Sigerist, 1941; Jahoda, 1958; Antonovsky, 1979, Peterson y Seligman, 2003; Pando, 2006, entre otros (citados en Vázquez-Colunga, 2017), quienes señalan -de manera expresa y tácita-, que la salud no se mide con base en la

ausencia de enfermedad, sino a partir de indicadores positivos, y es a partir de la generación e incremento de estos, que en primera instancia se debe gestionar.

Figura 2. Fundamentos teóricos



Fuente: adaptado de Vázquez-Colunga (2017)

En este sentido, la propuesta que traemos a consideración, se enfoca de manera auténticamente positiva en la educación y capacitación liberadora, crítica y de paz, la promoción de la salud y la generación de círculos virtuosos de bienestar en distintos ámbitos, como él puede ser uno de los principales, el ámbito laboral; para esto es necesario que la educación y capacitación que se proporciona a los seres humanos en a través de sus vidas y desde las distintas organizaciones, se establezca sobre un enfoque de DDHH, positivo e integral, crítico, autónomo, dotado de conocimientos científicos, favoreciendo la capacidad de resolver problemas de la vida, que le permitan

transformar las condiciones adversas a las que pudiera enfrentarse, en otras palabras, empoderarse de su propia existencia para vivirla en plenitud y aportar al desarrollo de su entorno y de su comunidad (Vázquez-Colunga, en prensa).

Perspectivas de fundamentación holística

Antes de continuar, es necesario hacer algunas precisiones en torno a cuál es la esencia del ser humano, desde la que se concibe esta propuesta; para tales efectos, se parte de diversas perspectivas filosóficas y teóricas -se mencionarán solo algunas de las posturas más representativas, desde las cuales se erige la propuesta, ya que ésta forma parte de un constructo más amplio-, en torno a su naturaleza y que además de ser acordes a las perspectivas filosóficas y éticas de nuestra Constitución, consideran elementos objetivos, pero además, consideran la importancia de las subjetividades e intersubjetividades, en que se construyen y reconstruyen realidades más dignas, y pueden dar, mayor sustento y fundamentación, desde una perspectiva integral, para el estudio, desarrollo y ampliación de los Derechos Humanos.

Estos antecedentes y referentes epistémicos en torno a la auténtica esencia del ser humano se encuentran en propuestas realizadas por diversos filósofos como Gautama Siddharta, ss VI-V a.C.; Sócrates, 470-399 a.C.; Platón, 427-347 a.C.; Aristóteles, 384-322 a.C.; Rawls (1970); y Rousseau (1999), entre otros (citados en Vázquez-Colunga, en prensa), quienes señalan -de manera expresa y tácita-, que los seres humanos somos seres en esencia bondadosos y compasivos, empáticos, racionales, pero además seres éticos, seres morales que pueden utilizar la razón para acercarse a la justicia, a lo bueno, para aspirar a la excelencia y a la trascendencia mediante sus actos y su contribución a lo que es justo para el individuo y la sociedad.

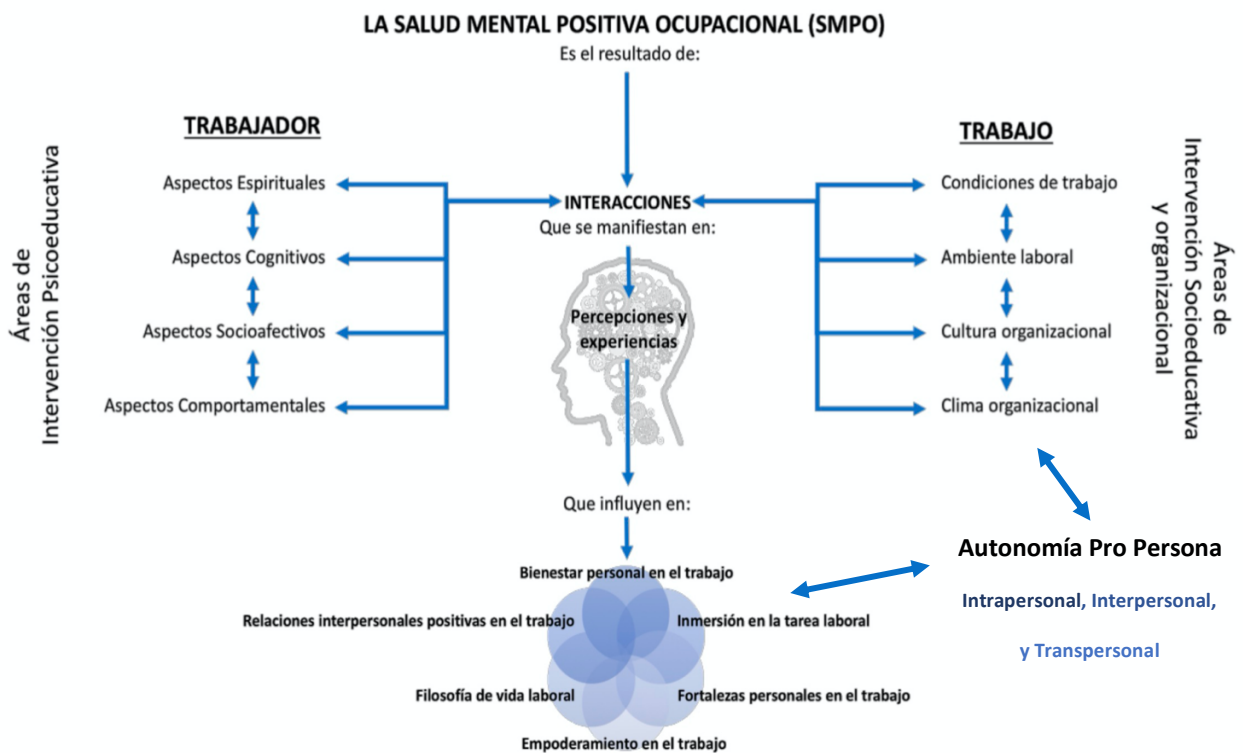
Tratándose del ámbito ocupacional, el individuo y las organizaciones pueden y deben contribuir a la generación de *Ambientes Laborales Pro Persona*, esto se puede lograr mediante la formación y vivencia de los *Derechos Humanos*, así como mediante la promoción y el desarrollo -al interior de las organizaciones- de competencias y virtudes que nos permitan relacionarnos intrapersonal, interpersonal y transpersonalmente de manera autónoma y pro persona, y al mismo tiempo desarrollar

virtudes que vamos poniendo al servicio de los demás mediante nuestra vocación, generando bienestar para el individuo y la sociedad.

V. CONCEPTO DE SMPO COMO ELEMENTO DEL TRABAJO DIGNO O DECENTE

González (2021), señalan que el empoderamiento y la formación con enfoque de Derechos Humanos influye de manera directa en el desarrollo de las personas y es esencial en los procesos de construcción de sociedades cada vez más justas. Por su parte Murayama (citado en Salazar, 2014), refiere que la materialización práctica de los DDHH, dependerá de que estos se traduzcan en normas, políticas y prácticas del Estado, pero además, dependerá de la apropiación que hagan los ciudadanos en su quehacer diario; este tipo de conductas positivas para el individuo y la sociedad, pueden ser considerados indicadores *Positivos de Salud Mental* como ya se mencionó de manera previa, y favorecen comportamientos se pueden potenciar mediante el desarrollo de la de la *Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO)* y la *Autonomía Pro Persona*, al favorecer el libre desarrollo de la personalidad y los *Ambientes Laborales Pro Persona* (Figura 3).

Figura 3. La Salud Mental Positiva Ocupacional



Fuente: adaptado de Vázquez-Colunga (2017)

La SMPO está basada en los derechos humanos, la psicología positiva, la psicología ambiental, la salutogénesis y el humanismo. Tiene sus antecedentes históricos y referentes epistémico en diversos autores e instituciones como Cannon, 1932; Sigerist, 1941; Jahoda, 1958; Antonovsky, 1979; Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1984; Peterson y Seligman, 2003; Pando, 2006; Buttler y Kern, 2016 entre otros (citados en Vázquez-Colunga, 2017), quienes señalan que la salud no se mide con base en la ausencia de enfermedad, sino con indicadores positivos, por lo cual se enfocan de manera expresa en la promoción de la salud. Sostienen que salud y enfermedad son fenómenos diferentes y no simplemente opuestos de un mismo continuo, por lo tanto, pueden coexistir. La OIT (1984) ofrece uno de los primeros abordajes positivos de la salud mental ocupacional. En 2006, Pando propone un modelo eugenésico de salud mental en el trabajo. Buttler y Kern (2016), basados en ideas de Peterson y Seligman (2003), llevan el modelo PERMA de cinco elementos al ámbito del trabajo y añaden el cultivo de la salud como sexto elemento. Vázquez-Colunga (2017) propone un modelo teórico para el abordaje de la salud mental positiva ocupacional desde un enfoque auténticamente positivo y ofrece un instrumento para medirla.

Definición conceptual de la SMPO

La definición conceptual de la SMPO supone una postura transaccional del trabajador con el medio ambiente de trabajo. Es un fenómeno generado por un proceso dinámico y personal del trabajador, resultado de su interacción con las condiciones cotidianas de trabajo. Este proceso incluye, por una parte, los aspectos cognitivos, socioafectivos, comportamentales y espirituales del trabajador y, por otra, el trabajo, su medio ambiente y las condiciones en que trabaja.

De esto se derivan percepciones y experiencias de realización, bienestar y trascendencia, las cuales influyen en el desarrollo integral de las capacidades y potencialidades humanas del trabajador y en la creación e incremento de indicadores positivos como el bienestar personal por el trabajo, las relaciones interpersonales positivas en el ámbito laboral, la inmersión en la tarea, el empoderamiento en el trabajo, la filosofía de vida laboral y el uso de fortalezas personales en el trabajo como son el autoconocimiento, la autonomía, la creatividad, el sentido del humor, el altruismo

laboral, entre otras. Estos indicadores positivos deben aislarse de indicadores tradicionalmente considerados de salud mental en el trabajo, que buscan patologías - por ejemplo, *burnout*- que, sin duda, influyen en la salud y en la producción, pero no aportan al enfoque positivo de la salud mental (Vázquez-Colunga, 2017).

Tampoco se deben considerar criterios de apego del trabajador hacia estándares productivos, normativos o institucionales vividos por este de manera a crítica y alienante. La SMPO contribuye al proceso productivo, pero de ninguna manera se centra en él, sino que se enfoca en el valor humano del trabajador, en sus potencialidades y en su búsqueda por la felicidad y el sentido de la vida a través de su actividad laboral.

Importancia e implicaciones de la SMPO

El concepto de Salud Mental Positiva Ocupacional ofrece la posibilidad de medirla en el ámbito laboral y gestionar programas de intervención con perspectiva auténticamente positiva, reconociendo la coexistencia de salud y enfermedad como entidades distintas (Vázquez-Colunga et al., 2017; Vázquez-Colunga, 2020). Por otra parte, permite identificar, en las condiciones de trabajo, factores salutogénicos traspolables a la normatividad para asegurar su vigilancia psicoepidemiológica desde la *Eudaepidemiología*. Permite educar, hacia un trabajo digno, centrándose en las condiciones que mejor garanticen la vida y la salud de los trabajadores enfocándose en la promoción y no sólo en la seguridad y prevención, que protege de factores negativos o que buscan el restablecimiento de la salud mermada por el trabajo.

Los Ambientes Laborales Pro Persona

Este tipo de ambientes -acordes a la dignidad humana- implican una forma de relacionarse con uno mismo, con el otro, y con los ambientes que nos rodean, sean naturales o sociales; de una manera más consciente, más responsable, tomando en cuenta las implicaciones para cada uno de los involucrados como un enfoque proactivo de *Derechos Humanos*.

Debemos transitar a nuevos modelos de educación y capacitación positiva, que fomenten el desarrollo integral con enfoque de DDHH, con miras a la más amplia

sustentabilidad de nuestra especie, así como transitar a nuevas formas de vida y convivencia, a nuevas formas más ecológicas, holísticas y armoniosas.

Así, no solo familia y escuela, sino que además las organizaciones laborales tienen un papel primordial, ya que son ambientes principales en los cuales tenemos contacto con sistemas normativos, que son interiorizados y que contribuyen al desarrollo de cierta autonomía moral, pero en este caso, lo deseable sería formar individuos y sociedades con *Autonomía Pro Persona*, que se van volviendo en individuos de sociedades más justas, saludables y solidarias. Por supuesto, todo esto puede y debe ser promovido por el Estado y el resto de las instituciones sociales mediante la promoción de *Ambientes Pro Persona*.

Es necesario transitar a una cultura proactiva de los *Derechos Humanos*, donde vivirlos implica no solamente tener las condiciones para disfrutarlos, sino también que los gobiernos, individuos y sociedades deben reconocerlos, respetarlos, promoverlos, defenderlos y exigirlos, para lograr que sean verdaderamente derechos de acceso universal y que se puedan materializar y vivir al interior de organizaciones como son las de carácter laboral.

VI. CONCLUSIONES

Hasta aquí, hemos expuesto a manera de reflexión, la imperiosa necesidad de dotar de contenido los *Derechos Humanos* respecto a la salud mental positiva ocupacional, como marco para alcanzar la justiciabilidad y aplicación, protección y educación del derecho humano al trabajo digno o trabajo decente.

Para esto, es necesario un cambio de paradigma que contemple al individuo como célula de la sociedad, desde la cual que configuran órganos complejos que deben ser instruidos desde una educación de paz, para la ejecución en lo cotidiano, de los derechos humano, ya que estos se viven, crean y recrean en lo cotidiano y son responsabilidad de todos y no exclusivamente del Estado.

Asimismo, y desde el paradigma positivo que defendemos, la *Eudaepidemiología*, debe fomentar círculos virtuosos, aptos para el desarrollo de la personalidad y autonomía de los individuos, desde una postura pro persona, es decir, identificarse en el otro y reconocer que ese otro, tiene los mismos derechos y

responsabilidades sobre un ambiente social saludable. Se debe tener claro que cuando se atenta contra un individuo en sus DDHH, se afecta la sociedad y la humanidad entera, al involucionar en lugar de evolucionar hacia un estado de mayor perfección como personas en esencia buenas.

Es precisamente por ello, que, en este ensayo, no se abordó de manera primaria, a las leyes, como la forma *iuspositiva* de la que se puede tener acceso a la justicia, sino hacia algo más grande, ya que nuestra legislación laboral, es una ley primordialmente reactiva y de mínimos, y los *Derechos Humanos* aspiran al máximo disfrute de la vida, con responsabilidad y respeto por los otros y por el medio que nos rodea.

VII. FUENTES DE CONSULTA

Bibliografía

Castro, A. (1997). *El nuevo reglamento federal de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo*. México: UNAM. Recuperado de

<http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/15174>

González, D. B. (2021). *Cuadernos de jurisprudencia, número 6. Derecho a la educación*. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Organización Internacional del Trabajo, (1984). *Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Pando, M. (2012). Salud mental positiva. En Pando, Aranda, Parra y Ruiz, *Eugenesia laboral. Salud mental positiva en el trabajo* (pp. 15-29). Cali: Universidad Libre Seccional Cali.

Peláez, O., y Más, P. (2020). Brotes, epidemias, eventos y otros términos epidemiológicos de uso cotidiano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(2), e2358. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S08643466202000020003&lng=es&tlng=es.

Ramírez, H. S., y Pallares, P. J. (2018). *Derechos Humanos*. México: Oxford.

Salazar, P. (2014). *La reforma constitucional sobre derechos humanos. Una guía conceptual*. México: Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República.

Vázquez-Colunga, J. C. (2017). *Diseño, validez y fiabilidad de un instrumento para medir la Salud Mental Positiva Ocupacional*. Tesis doctoral, Doctorado Interinstitucional en Psicología. México: Universidad de Guadalajara.

Vázquez-Colunga, J. C. (En prensa). Reflexiones en torno a la Autonomía Pro Persona como base de la educación para el desarrollo de la cultura de paz. En *Problemas contemporáneos en Derechos Humanos en México. Tomo II. Su análisis desde la dignidad*. México: Universidad de Guadalajara.

Vázquez-Colunga, J. C., Pando-Moreno, M., Colunga-Rodríguez, C., Preciado-Serrano, M. L., Orozco-Solís, M. G., Ángel-González, M., y Vázquez-Juárez, C. L. (2017). Saúde Mental Positiva Ocupacional: proposta de modelo teórico para abordagem positiva da saúde mental no trabalho. *Saúde e Sociedade*, 26, 584-595. São Paulo, Brasil: Associação Paulista de Saúde Pública.

Vázquez-Colunga, J. C. (2020). Saúde Mental Positiva Ocupacional. En Gava-Schmidt, *Dicionário temático de saúde/doença mental no trabalho: principais conceitos e terminologias* (pp. 387-389). Sao Paulo: Editora FiloCzar.

Cibergrafía

Observatorio de Trabajo Digno, (2021). *Datos de enero-marzo 2021*. México: Acción Ciudadana Frente a la Pobreza. Consultado en <https://frentealapobreza.mx/observatorio-de-trabajo-digno/>

Organización Mundial de la Salud (2014). *El derecho a la salud*. Consultado en <http://acuddeh.org/spip.php?article3808>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, (2018). *Situación de México*. Consultado en <https://www.oecd.org/mexico/jobs-strategy-MEXICO-ES.pdf>

Organización de las Naciones Unidas, (1998). *¿Qué es cultura de paz?*.

UNESCO. Consultado en <http://unescopaz.uprrp.edu/documentos/culturapaz.pdf>

Organización Internacional del Trabajo, (2019). *Estado del Trabajo Decente en el*

Mundo. OIT. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/--ro-geneva/---ilo-madrid/documents/genericdocument/wcms_723294.pdf

Organización Internacional del Trabajo, (s.f.). *Trabajo decente*. OIT. Consultado en

<http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Vázquez-Colunga, J. C. (2020). Ponencia sobre desigualdad, discriminación, exclusión y marginación como violación al derecho humano en materia laboral en tiempos

de Covid-19, en el *II Foro Nacional "Derechos Humanos y Grupos en Situación de Discriminación. Hacia la equidad de condiciones, en tiempos de COVID-19*.

Recuperado de <https://youtu.be/oIYWP76mfnA>

Legislación y convenios internacionales

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (1917). Recuperado de

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf

Ley Federal del Trabajo, (1970). Recuperado de

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_310721.pdf

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, (2018). Recuperado de

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

Organización de las Naciones Unidas, (1948). *Declaración Universal de Derechos*

Humanos. Recuperado de https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (1966).

Recuperado de https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf

Este preprint fue presentado bajo las siguientes condiciones:

- Los autores declaran que son conscientes de que son los únicos responsables del contenido del preprint y que el depósito en SciELO Preprints no significa ningún compromiso por parte de SciELO, excepto su preservación y difusión.
- Los autores declaran que se obtuvieron los términos necesarios del consentimiento libre e informado de los participantes o pacientes en la investigación y se describen en el manuscrito, cuando corresponde.
- Los autores declaran que la preparación del manuscrito siguió las normas éticas de comunicación científica.
- Los autores declaran que los datos, las aplicaciones y otros contenidos subyacentes al manuscrito están referenciados.
- El manuscrito depositado está en formato PDF.
- Los autores declaran que la investigación que dio origen al manuscrito siguió buenas prácticas éticas y que las aprobaciones necesarias de los comités de ética de investigación, cuando corresponda, se describen en el manuscrito.
- Los autores declaran que una vez que un manuscrito es postado en el servidor SciELO Preprints, sólo puede ser retirado mediante solicitud a la Secretaría Editorial deSciELO Preprints, que publicará un aviso de retracción en su lugar.
- Los autores aceptan que el manuscrito aprobado esté disponible bajo licencia [Creative Commons CC-BY](#).
- El autor que presenta el manuscrito declara que las contribuciones de todos los autores y la declaración de conflicto de intereses se incluyen explícitamente y en secciones específicas del manuscrito.
- Los autores declaran que el manuscrito no fue depositado y/o previamente puesto a disposición en otro servidor de preprints o publicado en una revista.
- Si el manuscrito está siendo evaluado o siendo preparando para su publicación pero aún no ha sido publicado por una revista, los autores declaran que han recibido autorización de la revista para hacer este depósito.
- El autor que envía el manuscrito declara que todos los autores del mismo están de acuerdo con el envío a SciELO Preprints.