

**DIP. MARTHA SOLEDAD ÁVILA VENTURA  
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL  
H. CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO,  
III LEGISLATURA.  
P R E S E N T E.**

La que suscribe, diputada **Diana Barragán Sánchez**, integrante del **Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo**, en el Congreso de la Ciudad de México III Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122, apartado A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 apartado D inciso a), k), apartado E y 30 numeral 1, inciso b) de la Constitución Política de la Ciudad de México; 13 fracción IX y 21 de la Ley Orgánica; 1, 2 fracción XXXVIII, 5 fracción I, 79 fracción IX, 94 fracción IV, 99 fracción II, y 100 y 123 del Reglamento, ambos ordenamientos del Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración del H. Pleno de este Órgano Legislativo, la siguiente:

**PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL CUAL SE SOLICITA RESPETUOSAMENTE A LA SECRETARÍA DE SALUD Y LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO, AMBAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO QUE, DE ACUERDO CON SU SUFICIENCIA PRESUPUESTAL, CONTINÚE CON LA REALIZACIÓN DE CAMPAÑAS DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ESTRÉS EN EL TRABAJO, DIRIGIDO A TODA LA CIUDADANÍA**, al tenor de los siguientes:

#### **A N T E C E D E N T E S**

En años recientes, uno de los fenómenos más notables ha sido el aumento de organizaciones y la creciente complejidad de los entornos laborales. La sociedad ha experimentado un notable incremento en el número de organizaciones, así como una mayor especialización en las tareas, lo que ha intensificado la interdependencia entre ellas y ha dificultado aún más su funcionamiento.

Las organizaciones han desempeñado un papel importante en el progreso de las personas, pero también han generado frustraciones y problemas de salud debido a las condiciones laborales existentes que, en muchos casos, terminan siendo tediosas, enajenantes y explotadoras. Asimismo, los continuos cambios económicos y sociales han llevado a que ciertos aspectos innovadores del trabajo sean percibidos como fuentes de estrés, lo que ha resultado en **una creciente asociación entre los problemas físicos y psicológicos de los trabajadores y el estrés laboral.**

El trabajo es un componente esencial de la vida, ya que proporciona ingresos, autoestima, estatus social, relaciones interpersonales y una sensación de logro e integración.

Sin embargo, aunque muchas personas encuentran satisfacción en sus empleos, incluso las profesiones más gratificantes pueden volverse estresantes en ciertos momentos. Elementos como salarios insuficientes, un ritmo de trabajo acelerado, tareas monótonas o tensas y condiciones laborales desfavorables, pueden contribuir a la generación de estrés.

El concepto de estrés laboral comenzó a tomar forma en la década de 1930, cuando el psicólogo austriaco Hans Selye introdujo la idea de “estrés” como una respuesta fisiológica a situaciones desafiantes. Sin embargo, el término “estrés laboral” no se popularizó hasta más tarde. En los años 50 y 60, se comenzaron a realizar estudios más sistemáticos sobre cómo las condiciones laborales afectaban la salud mental y física de los trabajadores.

Por consiguiente, de 1970 a 1980, el estrés laboral creció considerablemente. Investigadores como Christina Maslach desarrollaron el concepto de “síndrome de *burnout*” (quemado), que describía el agotamiento emocional y la despersonalización en profesiones de ayuda. Se comenzaron a identificar factores

estresantes en el trabajo, como la carga laboral, la falta de control y el conflicto interpersonal.

De ahí que, en los años 90, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció el estrés laboral como un problema significativo de salud pública. Se llevaron a cabo investigaciones que vinculaban el estrés laboral con problemas de salud como enfermedades cardiovasculares, depresión y ansiedad. Las empresas empezaron a implementar programas de bienestar y gestión del estrés para mejorar la salud de sus empleados.

Por lo cual, en el nuevo milenio, el estrés laboral ha sido objeto de un creciente interés debido a la globalización, la tecnología y el cambio en las dinámicas laborales. El teletrabajo y las expectativas de disponibilidad constante han añadido nuevas capas al estrés laboral. Las investigaciones han continuado explorando cómo factores como la cultura organizacional, el liderazgo y el equilibrio entre vida laboral y personal influyen en el bienestar de los empleados.

En consecuencia, el estrés laboral es reconocido como un desafío crítico en el entorno laboral moderno. Las empresas están cada vez más conscientes de la importancia de crear entornos laborales saludables y sostenibles. Se han implementado políticas para promover la salud mental, como programas de apoyo psicológico, horarios flexibles y espacios de trabajo colaborativos. La pandemia de COVID-19 también ha resaltado la importancia del bienestar emocional en el trabajo, llevando a una reevaluación de las prácticas laborales.

Finalmente, la historia del estrés laboral ha evolucionado desde su reconocimiento inicial hasta convertirse en un área crítica de estudio y gestión en el ámbito laboral contemporáneo. La atención hacia este fenómeno sigue creciendo, reflejando su impacto significativo en la salud y productividad de los trabajadores.

## PROBLEMÁTICA

1. El estrés laboral es una problemática creciente en México y el mundo, afecta a la gran mayoría de trabajadores, repercutiendo en su estado de salud mental, su productividad y calidad de vida.

Entre los países de la Organización para la cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), **México comparte con Colombia, el primer lugar en cuanto a mayor número de horas trabajadas por semana**, reportando jornadas semanales de 48 horas, que se alejan de sus homónimos que rondan por las 40 horas a la semana sin contemplar las horas extras.

Las extensas jornadas laborales, sumadas a los largos traslados, y los periodos vacacionales cortos o incluso nulos, entre otros factores, generan en el trabajador estrés y agotamiento, que impacta directamente en su estado de salud, ya que no existe un proceso de descanso que le dé la oportunidad de recuperarse.

La ausencia de procesos de recuperación correctos de sueño y descanso afectan la capacidad de concentración, juicio y reflejos, poniendo en riesgo la integridad de los trabajadores, especialmente aquellos que desarrollan trabajos que requieren mayor grado de pericia, construcción, transporte, salud, entre otros.

2. El estrés laboral tiene sus complicaciones en muchas esferas sociales, e impactan directamente en el estado de salud mental del individuo; pero también de las comunidades, generando en quien la padece, irritabilidad, depresión, ansiedad y otras, aumentando también el índice de accidentes laborales relacionados con el estrés.

El estrés relacionado con el trabajo, tiene afecciones también en el desarrollo armónico en la construcción de familias sanas y felices. Estamos convencidos que

## Dip. Diana Barragán Sánchez

para la construcción del país que necesitamos, es indispensable el fortalecimiento de las familias y sus diversidades, y uno de los requisitos necesarios son los tiempos de recreación de los individuos que les permitan el libre desarrollo de la personalidad.

3. Especialistas indican que se requieren descansar en 7 ejes de interés; el físico, mental, social, recreativo, emocional, espiritual y sensorial. Debemos impulsar políticas que nos aproximen a generar las condiciones necesarias **para que todos los trabajadores y trabajadoras puedan gozar de tiempo para poder realizarlas.**

4. Es importante mencionar que el estrés laboral también tiene también implicaciones más severas y permanentes. Uno de los escenarios más fatídicos para las personas que padecen estrés y sus complicaciones es el suicidio. Según datos del INEGI, en México, durante 2023, se registraron 8837 suicidios que representan el 1.1% de las muertes registradas.

5. La tasa de suicidio por cada 100 mil personas fue de 6.8, aunque no es posible decir que todos los suicidios tienen su origen en el estrés laboral, la precariedad económica es uno de los factores que empujan a las personas a tomar esta salida.

6. Es necesario generar más herramientas que prevengan situaciones afecten la estabilidad emocional y psíquica de los trabajadoras y trabajadores, como la NOM 035. Es una normativa emitida en el 2018 por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS), que reconoce los riesgos psicosociales relacionados al trabajo, con el objetivo de promover ambientes favorables para los trabajadores.

En este sentido, consideramos indispensable incentivar acciones que combatan esta problemática, fomentando la difusión de esta norma en todos los centros laborales, poniendo como prioridad la salud del trabajador.

En virtud de lo expuesto anteriormente, y:

## CONSIDERANDO

**PRIMERO.** Que la Organización Internacional del Trabajo en sus convenios sobre salud y trabajo dice:

*CONVENIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES, 1981 (NÚM. 155)*

“...Artículo 3

A los efectos del presente convenio:

...

(e) el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.” (sic)

*CONVENIO SOBRE LOS SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO, 1985 (NÚM. 161)*

“Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

(a) la expresión servicios de salud en el trabajo designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:

(i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo;

(ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental...” (sic)

*CONVENIO SOBRE EL MARCO PROMOCIONAL PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, 2006 (NÚM. 187)*

“Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

...

(d) la expresión cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.” (sic) 3

**SEGUNDO.** Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 establece:

**“...Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley...” (sic)**

**TERCERO.** Que la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 132 y 474, establece lo siguiente:

**“...Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:**

**I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos...” (sic)**

**“...Artículo 474.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincuencia, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste...” (sic)**

**CUARTO.** Que la Ley de Salud de la Ciudad de México, en sus artículos 4,5, 11 y 24 establece lo siguiente:

**“...Artículo 4. Para el cumplimiento del derecho a la salud, las políticas públicas estarán orientadas hacia lo siguiente:**

- I. El bienestar físico, mental y social del individuo, para contribuir al ejercicio pleno de sus capacidades;**
- II. La Promoción de la Salud, individual y colectiva...” (sic)**

**“... Artículo 5 Para los efectos del derecho a la salud se consideran, entre otros, los siguientes servicios básicos:**

**...  
VIII. La salud mental...”**

**“...Artículo 11. A la Secretaría le corresponde el despacho de las materias relativas a la formulación, ejecución, operación y evaluación de las políticas de salud de la Ciudad y para ello cuenta con las siguientes atribuciones:**

**...  
XXII. Planear, dirigir, controlar, operar y supervisar las acciones en materia de salud mental dirigidas a la población de la Ciudad...” (sic)**

**“... Artículo 24. La Secretaría, en el ámbito de la coordinación sectorial e intersectorial, se apoyará en diversos órganos**

## Dip. Diana Barragán Sánchez

consultivos y honoríficos sobre temas estratégicos para la definición de políticas de salud.

Sus funciones se regularán a través de Lineamientos, Reglas de Operación o la normativa reglamentaria correspondiente. De manera enunciativa más no limitativa se constituirán los siguientes:

...

VIII. Consejo de Salud Mental de la Ciudad de México...” (sic)

**QUINTO.** Que la Norma oficial mexicana -035-STPS-2018, señala lo siguiente:

“...el objetivo de la Norma es establecer 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...” (sic)

**SEXTO.** Que la Constitución Política de la Ciudad de México, en su artículo 9 señala lo siguiente:

“... Artículo 9  
Ciudad solidaria

...

D. Derecho a la salud 1.

Toda persona tiene derecho al más alto nivel posible de salud física y mental, con las mejores prácticas médicas, lo más avanzado del conocimiento científico y políticas activas de prevención, así como al acceso a servicios de salud de calidad. A nadie le será negada la atención médica de urgencia...” (sic)

**SÉPTIMO.** Que la Ley de Protección y Fomento al Empleo para la Ciudad de México, establece en su artículo 5 lo siguiente:

“...Artículo 5.- La persona titular de la Jefatura de Gobierno, por conducto de la Secretaría, será responsable del cumplimiento de esta Ley y de sus disposiciones complementarias:

...

IV. Coordinar con la Secretaría de Desarrollo Económico, autoridades federales y las demás áreas competentes en la implementación de estrategias públicas, programas y actividades de protección, promoción y fomento del empleo; así como para la disminución, erradicación y denuncia de la discriminación y acoso laboral; y para garantizar entornos laborales física y mentalmente saludables...” (sic)



## Dip. Diana Barragán Sánchez

Finalmente, también es importante considerar que, ante los tiempos modernos, y la evolución social constante de nuestra ciudad, la salud mental no es un tema menor, y priorizar la atención de nuestros diferentes centros laborales es algo esencial; y siendo nuestra ciudad la pionera en los grandes temas de nuestro país, afrontar esta problemática puede ser un gran referente para la importante atención de nuestra fuerza laboral, la cual es el principal sostén económico y social de nuestra Ciudad y de todo México.

En tal virtud, se somete a consideración del Pleno de este Congreso, la siguiente:

### PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO:

**ÚNICO.** SE SOLICITA RESPETUOSAMENTE A LA SECRETARÍA DE SALUD Y LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO, AMBAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO QUE, DE ACUERDO CON SU SUFICIENCIA PRESUPUESTAL, CONTINÚE CON LA REALIZACIÓN DE CAMPAÑAS DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ESTRÉS EN EL TRABAJO, DIRIGIDO A TODA LA CIUDADANÍA.

Dado en el Salón de Sesiones del Recinto Legislativo de Donceles, sede del Congreso de la Ciudad de México, a 19 de noviembre del año 2024.

Firma la presente proposición:

*Diana Barragán Sánchez*

Dip. Diana Barragán Sánchez.

Título	Punto estrés laboral
Nombre de archivo	Punto_estres_laboral.docx
Identificación del documento	ca64d4075ccfd885038185c19e8d575a184c58f7
Formato de fecha del registro de auditoría	MM / DD / YYYY
Estado	● Firmado

---

### Historial del documento

 ENVIADO	<b>11 / 15 / 2024</b> 16:53:44 UTC	Enviado para su firma a Diana Barragán Sánchez (diana.barragan@congresocdmx.gob.mx) por diana.barragan@congresocdmx.gob.mx IP: 200.68.183.141
 VISUALIZADO	<b>11 / 15 / 2024</b> 16:54:27 UTC	Visualizado por Diana Barragán Sánchez (diana.barragan@congresocdmx.gob.mx) IP: 200.68.183.141
 FIRMADO	<b>11 / 15 / 2024</b> 16:55:04 UTC	Firmado por Diana Barragán Sánchez (diana.barragan@congresocdmx.gob.mx) IP: 200.68.183.55
 COMPLETADO	<b>11 / 15 / 2024</b> 16:55:04 UTC	El documento se ha completado.