



BUAP

BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE DERECHO

**“AFECTACIONES DE LA VIOLENCIA LABORAL EN
TRABAJADORES DE LISTA DE RAYA AL SERVICIO DEL ESTADO
DE PUEBLA”**

**TESINA PARA OBTENER EL GRADO DE:
LICENCIATURA EN CRIMINOLOGÍA**

**PRESENTA:
ZAIRA ANGELICA PALESTINA MONTALVAN**

**DIRECTORA DE TESINA:
DRA. NORMA ELENA LEZAMA COUTIÑO**

PUEBLA, PUEBLA A 30 DE NOVIEMBRE 2023.

Puebla, Puebla, 30 de noviembre de 2023.

Mtra. Georgina Tenorio Martínez
Directora de la Facultad de Derecho
De la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
PRESENTE

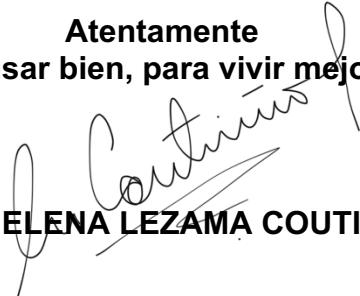
At'n: Mtra. María Dolores Ramírez Polo
Coordinadora de Titulación y Egreso
De la Facultad de Derecho

Por este medio, les envío un cordial saludo, al **Zaira Angelica Palestina Montalvan**, de la licenciatura **en Criminología**, con número de matrícula **201545294** ha concluido su trabajo de **Reporte Técnico**, titulado **“AFECTACIONES DE LA VIOLENCIA LABORAL EN TRABAJADORES DE LISTA DE RAYA AL SERVICIO DEL ESTADO DE PUEBLA”** del cual he fungido como **DIRECTORA**.

Dicho lo anterior, la memoria reúne los requisitos metodológicos, de contenido y forma, por lo anterior, emito el presente **VOTO APROBATORIO** para que el pasante pueda continuar con los trámites administrativos de titulación.

Sin más por el momento, agradezco su apoyo en este proceso, y quedo atenta a sus comunicaciones.

Atentamente
“Pensar bien, para vivir mejor”


DRA. ELENA LEZAMA COUTIÑO

INDICE

CAPITULO I.

La violencia laboral desde el contexto del sistema normativo.

1.1 Conceptos y sistematización de la violencia laboral. -----	1
1.2 Comparación de los regímenes en el marco jurídico laboral. -----	5
1.3 Comparación del régimen lista de raya entre CDMX y Puebla. -----	8
1.4 Contrato y procedimientos que afectan al régimen lista de raya. -----	11
1.5 Derechos fundamentales afectados. -----	16

CAPITULO II.

Violencia laboral dentro de las dependencias.

2.1 Teorías criminológicas. -----	20
2.2 Acoso laboral (MOBBING). -----	28
2.3 Protocolo de atención y sanción para casos de violencia laboral. -----	36
2.4 Prevención. -----	41

CAPITULO III.

Riesgos psicosociales a consecuencia de la violencia laboral.

3.1 Afectaciones psicológicas. -----	44
3.2 Afectaciones físicas. -----	49
3.3 Afectaciones sociales. -----	56

INTRODUCCIÓN

Ser un trabajador de la categoría “lista de raya” significa ocupar un puesto con tiempo determinado dentro de la institución que será máximo 12 meses establecido en el contrato y mínimo el tiempo que dispongan de sus servicios sin previo aviso, en la práctica se convierte en el tipo de contratación perfecta para no generar antigüedad en la institución, aunque ya tengas más de 3 años laborando y renovando contrato año con año realizando tareas que no requieren temporalidad sino estancia fija, con esto no es necesaria la inscripción en el seguro social negándoles así, el acceso a servicios de salud aunque son los trabajadores con más carga de tareas y exigencias porque tienen que reponer lo que no se le puede exigir a las otras dos categorías, a las que si se les reconocen sus derechos.

Ahora bien, es irónico llamarle “ponerse la camiseta” a la explotación laboral, además de ser la frase más utilizada para justificar las faltas de responsabilidad de las instituciones a los empleados. Aunado a esto, la falta de empatía y objetividad de los demás compañeros que aprovechan la oportunidad para atormentar y entorpecer el desarrollo pleno de las funciones de la víctima en la institución, estas acciones convierten el hostigamiento y / o acoso laboral en factores de riesgo que pueden desembocar en conductas criminógenas o auto lesivas, mismas que serán explicadas en el segundo capítulo.

La investigación servirá para visibilizar la desigualdad de oportunidades entre regímenes, así como la violencia laboral sistémica que ejerce el Estado, las dependencias gubernamentales y otros empleados sobre un grupo determinado de trabajadores denominados “lista de raya” las cuales son causantes de diversas afectaciones a la salud física, psicológica y social. Es de suma importancia analizar esta situación no solo por lo antes mencionado sino también porque es una aportación más para el estudio del abuso de autoridad desde otra perspectiva. Tomando como referencia lo anterior, se intenta demostrar que son necesarios los cambios al marco jurídico laboral, con el fin de que se establezca de manera obligatoria el proveer salud mental, medicina general, salud en el trabajo y seguridad en respuesta a las afectaciones propiciadas por la violencia laboral.

El objetivo general de la investigación es analizar las causas y consecuencias de la violencia laboral que se ejerce de manera sistematizada en los trabajadores para el Estado de Puebla del régimen “lista de raya” para visibilizar las afectaciones generadas por la misma.

Para lograrlo primero se tiene que:

- Comparar la desigualdad laboral entre regímenes establecidos dentro de las leyes actuales.
- Explicar cómo se desarrolla la violencia dentro de las dependencias.
- Mostrar las consecuencias de la violencia laboral y su impacto en la vida de los trabajadores.

Además, se busca exponer la necesidad del establecimiento de un perfil que defina la categoría de manera adecuada y que conforme al tiempo y funciones desempeñadas se pueda transformar de un contrato “temporal” sin goce de nada a un contrato donde se puedan respetar los derechos fundamentales de los trabajadores como son:

- Apoyo para la salud médica física y mental
- Apoyo a la vivienda
- Apoyo a la despensa básica
- Apoyo de transporte cuando la salida laboral sea después de la establecida en el contrato.
- En el caso de las mujeres, brindar permisos menstruales que permitan una recuperación digna porque, aunque es un proceso natural en algunos casos es muy doloroso e incapacitante y requiere de reposo absoluto.

Por mencionar algunos supuestos que como mínimo les corresponden con el fin de atender algunos factores de riesgo que derivan de la violencia ejercida en los empleados adscritos al régimen de “lista de raya

CAPITULO I. LA VIOLENCIA LABORAL DESDE EL CONTEXTO DEL SISTEMA NORMATIVO

1.1 CONCEPTOS Y SISTEMATIZACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL

La Organización Panamericana de la Salud (2023) define la violencia como **“...uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo.”**

Partiendo de ese concepto podemos decir que es una conducta peligrosa que de cierto modo es inevitable en la vida de los seres vivos, sin embargo, en cuanto a seres humanos se refiere, las ciencias sociales tratan de prevenir y atender la problemática para mantener un equilibrio en la convivencia social.

Cabe destacar que éste es un fenómeno social que se estudia desde diferentes contextos y uno de ellos es la violencia laboral.

Ahora bien, de acuerdo a lo establecido por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en el Protocolo de actuación en casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual dirigido a las empresas de la República Mexicana (2023), ésta forma de violencia está constituida por “incidentes” o “conductas negativas continuas”, mismas que encuadran en tres características esenciales:

- Acciones u omisiones sistemáticas y persistentes.
- Está en juego un ejercicio desigual de poder formal o informal.
- Tiene efectos devastadores a nivel físico y psicológico en las personas que la padecen, además de que causan daños sociales y económicos para las instituciones.

Mencionan también que “...puede ser dirigida a una o varias personas y que puede presentarse entre compañeros de posición similar o equivalente y de manera jerárquica ascendente o descendente” (STPS, 2023). Entonces cualquier persona o personas de cualquier jerarquía dentro de la institución pueden convertirse en agresor o agresores de otras personas sin importar el estatus que tengan pues solo importa el beneficio particular que inadecuadamente recibirán de estos actos.

“La violencia sistémica se define como un patrón de agresión y hostilidad generalizado en la sociedad que se encuentra mantenido por creencias individuales disfuncionales, prejuicios, estereotipos, tradiciones culturales y estructuras socio-económicas, entre otros factores psicosociales” (Ordoñez, 2020)

Cuando se habla de violencia laboral sistémica esta investigación se refiere a la ejercida desde las leyes establecidas dentro del marco jurídico laboral que puede ser por omisión de detalles en los parámetros empleados para establecer de manera correcta los lineamientos de todas las categorías empleadas. Por tanto, afecta a la regulación de los regímenes que forman parte fundamental de los recursos humanos de las dependencias gubernamentales.

Entonces se puede deducir que se trata de omisiones que comienzan jurídicamente, mismas que pueden ser desempeñadas por reglamentos y hasta normas establecidas relacionadas al ámbito laboral, y que fortalecen la violencia con actos desempeñados dentro de los lugares de trabajo por compañeros o jefes, ocasionado por el ambiente social, todo esto atenta contra la integridad física, psicológica o moral de los empleados.

Relacionado a los trabajadores de lista de raya que trabajan para el Estado, es importante destacar que el régimen ni siquiera existe dentro del marco jurídico laboral en México. Al no tener bases o lineamientos que tomen en cuenta realmente a todos los trabajadores que se encuentran al servicio del Estado, es más probable que el abuso de poder se convenga de las necesidades de las personas, naturalizando un tipo de violencia que de manera escalonada trasciende sin límite alguno.

De manera descendente siguen las instituciones o dependencias por medio de reglamentos, pagos atrasados, exclusión de capacitaciones, discriminación, horas extras, condiciones “especiales” para ocupar plazas, por mencionar algunas formas de abuso de autoridad. Seguido de los jefes y después, de los compañeros de trabajo, con estos dos últimos se da el hostigamiento, acoso laboral o acoso sexual. Lamentablemente lo que no está prohibido o regulado en una ley hace que este “permitido” justificándolo con lo que comúnmente conocemos como vacíos legales

dentro de nuestras normas. Podemos decir que, la violencia laboral para los trabajadores pertenecientes a lista de raya se estructura de la siguiente manera:

Tabla 1. Indicadores de violencia por cada jerarquía.

Estado	• Omisión de información en leyes
Institución o Dependencia	• Contratos, salario, reglamentos, etc
Jefes	• Acoso laboral / Acosos Sexual
Compañeros de trabajo	• Hostigamiento

Fuente: elaboración propia.

La violencia laboral no es un tema nuevo ha evolucionado junto con la sociedad, y en algunas épocas ha tenido un impacto muy importante; como lo fue la abolición del esclavismo, que al menos en México, aparentemente y de manera formal terminó el 15 de septiembre de 1829 mediante un decreto expedido por el entonces presidente Vicente Guerrero (AGN, 2023). Principio que aún se mantiene vigente en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en su Artículo 1° párrafo cuarto (2023), donde indica que “Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.”

El esclavismo de aquella época es un claro ejemplo de lo peligroso que puede ser la violencia laboral cuando no se es atendida. Pues consistía en vender y comprar personas de tez no blanca que realizaban el trabajo obrero que las grandes haciendas necesitaban, sin contar con derechos de seguridad social ni protección a los derechos humanos, en aquel entonces para la sociedad racista no valían nada.

Desde una perspectiva neutra esta conducta se sigue practicando implícitamente en los términos no escritos de los contratos actuales sin mencionar que, si alguien se atreve a denunciar este abuso, los juicios en materia del trabajo tardan demasiado y los que tienen como contraparte al Estado regularmente se ven bajo prácticas dilatorias; volviéndolos así una pérdida de dinero, tiempo y esfuerzo

que claramente muy pocas personas tienen la capacidad sostener, lo que lo vuelve una oportunidad para que se convierta en un caso más de impunidad.

Un ejemplo de este suceso es el denominado outsourcing, el cual es un medio de subcontratación que utilizan las empresas del sector privado y consiste en la prestación de servicios de manera temporal como trabajador externo.

“El outsourcing es el proceso de subcontratar tareas o áreas de una empresa a proveedores externos. Las razones para hacerlo pueden ser la falta de tiempo o conocimientos específicos. La externalización puede tener muchos beneficios, como el ahorro de costes o la mejora de la calidad.” (Alonso, 2023)

La contratación no la hace directamente la propia empresa sino, una tercera organización, la cual llevará el control del recurso humano reclutado y que por tal motivo al no estar establecido el vínculo directo entre empresa-trabajador no es necesario brindarle las prestaciones que en la ley laboral establece, justificándolo como trabajo temporal de subcontratación.

Este modelo de contratación solo tiene ventajas para las empresas como lo son:

- Bajos costos en contratación pues no se paga seguro social o alguna otra prestación que a un trabajador común sí.
- Adquieren personal con experiencia, no es obligatorio proveer capacitación para el empleo.
- La productividad mejora ya que los empleados se encuentran condicionados bajo la necesidad de percibir una remuneración por su trabajo para lograr cumplir con las necesidades de su familia o su persona.

Algunos de los resultados de la encuesta outsourcing en México, el dilema de la subcontratación, realizada por el Centro de Opinión Pública de la Universidad del Valle de México son los siguientes: “¿Qué motivaría a una empresa a optar por la subcontratación? De acuerdo a los encuestados, las empresas subcontratan para reducir costos (60%), evitar el pago de seguridad social (52%), para no ampliar su plantilla (43%) y porque requieren trabajo especializado (37%).” Afortunadamente en México, el 23 de abril de 2021 se publicó en el Diario oficial de la federación (DOF) el decreto de la reforma que regula el outsourcing, planteada por el Presidente Andrés Manuel López Obrador y aprobada por la Cámara de Diputados,

donde se prohíbe la subcontratación de trabajadores mas no la subcontratación de servicios especializados.

A diferencia de la esclavitud, en éste esquema de contratación laboral no se dan latigazos y se tiene en apariencia la libertad intacta, además de recibir una retribución salarial por el trabajo desempeñado, sin embargo, podría decirse que es un retroceso para el desarrollo de la evolución social humana. Para el sector público existe un esquema de contratación muy similar que se denomina Lista de Raya y aun no es regulado en Puebla ni definido por el Estado Mexicano.

1.2 COMPARACIÓN DE LOS REGÍMENES EN EL MARCO JURÍDICO LABORAL

En la fracción VI del Artículo 116 de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos (2023), se menciona que “Las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias; ...” De aquí parte la obligación que tiene el Estado para regular todas y cada una de las formas de trabajo que se llevan a cabo en el territorio mexicano, estableciendo así las bases de las relaciones laborales tanto para el sector público que se refiere a las dependencias gubernamentales centralizadas o descentralizadas, como también al sector privado, que son las empresas no gubernamentales.

A su vez en el Artículo 123 de la misma dice que “...toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...” (CPEUM, 2023), para que esto se cumpla primero se deben tener en cuenta todos los esquemas de contratación que existen en el país. El mismo artículo establece las bases con las que el Congreso de la Unión deberá expedir leyes. Es de aquí de donde parte la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 constitucional, la cual indican en su Artículo 3º (2023) que “Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.” Es en este artículo donde se escribe por primera vez en la

reglamentación laboral el concepto sin descripción de empleados conocidos como lista de raya.

Posteriormente en el Artículo 4º dice que: “Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base.” (LFTSE, 2023)

A partir de aquí es donde comienza la desvalorización del régimen laboral lista de raya o trabajadores que entre comillas son temporales. Mientras que la categoría de base y la categoría de confianza si tienen un perfil establecido en el Artículo 5 y 6 respectivamente, la palabra lista de raya se menciona en dos ocasiones, una es en el Artículo 3º y la otra es en el Artículo 12 donde menciona que han de prestar sus servicios por el simple hecho de figurar en las listas de raya, después de eso no se vuelve a saber nada referente a esa categoría.

La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla (LISSSTEP), en su Artículo 1º (2023) indica que el objetivo de ésta es “el establecimiento de un régimen de seguridad social que garantice el derecho a la salud, asistencia médica y el bienestar social y cultural”. Se podría pensar que a pesar de no describir el régimen que a la investigación interesa, forma parte de los derechos que esta ley regula puesto que también son para trabajadores al servicio del Estado, razón principal para ser incluidos, pero, no es así, la ley no toma en cuenta los derechos de los que figuran en lista de raya.

En el Artículo 3º (LISSSTEP, 2023) dice que: “Son sujetos de esta ley, con los derechos que otorga y con las obligaciones que la misma impone:” y se refiere a los siguientes:

- Trabajadores de los poderes Públicos del Estado,
- Jubilados,
- Pensionados de las instituciones públicas,
- Beneficiarios de los trabajadores (Madre, Padre, descendientes, cónyuge o esposa/o).

Nuevamente no se hace la especificación de que no pueden figurar en ella los trabajadores de lista de raya si no es hasta el Artículo 4º (LISSSTEP, 2023) donde

explica un poco sobre quienes no son considerados sujetos de incorporación al régimen que establece la ley. Como son:

- “Trabajadores de contrato por honorarios o sujeto a la legislación “común”.
- Trabajadores de contratos eventuales con vigencia inferior a 6 meses.
- Trabajadores que al momento de ingresar por primera vez al servicio público tengan 50 años de edad.”

Un trabajador eventual como lo señala el artículo anterior expuesto no significa lo mismo que ser un trabajador de lista de raya, al menos no para los encargados de llevar el control administrativo de los recursos humanos del Estado. Cabe destacar que en este punto cuando se refiere a los trabajadores de contrato eventual, sí dice que podrán tener derecho al servicio médico mediante convenio. Entonces se podría contemplar lo mismo para los trabajadores de lista de raya que renuevan su contrato año con año en la misma dependencia y que incluso algunos ya tienen más de 3 años laborado así sin que sean incluidos al acceso a la seguridad social adecuada.

En el Artículo 12 de la LISSSTEP (2023) señalan las prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores inscritos al régimen de base, confianza y honorarios (a los que se refiere como contrato temporal), como son:

Tabla 2. Indicador de prestaciones para trabajadores de confianza y base.

Servicios Médicos	Prestaciones Socioeconómicas
Medicina preventiva	Pensiones
Atención de enfermedades	Pago póstumo
Maternidad	Créditos
Riesgos en el trabajo	Estancias infantiles

Fuente: Elaboración propia.

Existe un régimen más que comúnmente es confundido con lista de raya y es el de Honorarios. El Servicio de Administración Tributaria (SAT) (2023) lo explica de la siguiente manera: “Les corresponde tributar en este régimen a las personas físicas que obtengan ingresos por prestar servicios profesionales de manera independiente (no como asalariados) a empresas, dependencias de gobierno o a

personas físicas en general, por ejemplo: abogados, contadores, arquitectos, médicos, dentistas, ingenieros, entre otros.”

Aunque el tiempo de trabajo también puede ser temporal para la categoría, la diferencia es que ésta sí cuenta con derechos reconocidos por el Estado, mismos que ya mencionamos anteriormente en el Artículo 4º de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su Artículo 2º, párrafo primero (2023), establece que “Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. “

Todas las leyes ya mencionadas hablan de un hecho que aún no se refleja en el establecimiento de las relaciones laborales actuales o al menos no es aplicada con equidad para todos los trabajadores. Pareciera que la discriminación sigue siendo normalizada en algunos contextos sociales.

Entender la diferencia entre los regímenes es importante dado que la realidad laboral debe ser un ámbito de interés común entre el Estado, las dependencias y la persona que presta sus servicios, que debe ser comprendido, delimitado y estudiado por todo lo que se puede desencadenar una vez que la violencia rebase los límites de las personas.

1.3 COMPARACIÓN DEL RÉGIMEN LISTA DE RAYA ENTRE CDMX Y PUEBLA

En nuestro país la entidad que siempre va a la “vanguardia” de los cambios sociales en conjunto con sus leyes es la Ciudad de México, quienes han entendido que el cambio no es obligatorio, pero sí necesario para el avance en los procesos del desarrollo humano y eso es algo que al Estado de Puebla aún le cuesta aceptar y trabajar.

La Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de Raya (CAPTRALIR) es un organismo público descentralizado de la administración pública paraestatal (2023), misma que se creó desde hace 62 años en el entonces Distrito Federal ahora

nombrada Ciudad de México. El 18 de noviembre de 1961, el Lic. Ernesto P. Uruchurtu expidió el reglamento para su creación y el 30 de noviembre de 1961 se publicó en la Gaceta Oficial, para empezar sus operaciones el 2 de enero del año siguiente, ofreciendo en sus inicios pensiones y préstamos a corto plazo.

Dentro de la comparativa entre las entidades federativas Puebla y Ciudad de México hay una brecha de un poco más de seis décadas de atraso en el reconocimiento legal de los derechos laborales que realmente contemplen a todas las personas que se encuentran al servicio del Estado.

No obstante, y con el paso del tiempo se fueron decretando modificaciones y adiciones al reglamento, mejorando las condiciones de precariedad a la que los trabajadores se enfrentaban, dentro de los cuales es importante mencionar el acontecimiento que data de agosto de 1972, cuando mediante un convenio formalizaron la prestación del servicio médico y en octubre de 1979 agregan el programa de vivienda.

En la historia de la discriminación laboral esto significa un avance impresionante sobre todo para el verdadero reconocimiento de los derechos fundamentales que en el caso de la capital del país si se está llevando a cabo la protección de los mismos.

En la actualidad la misión de la CAPTRALIR (2023) es “Lograr una administración eficiente y eficaz del otorgamiento oportuno de las pensiones, jubilaciones, prestaciones económicas, servicios sociales y culturales en beneficio de los trabajadores a lista de raya, sus jubilados, pensionados y empleados; bajo los principios de equidad, igualdad y respeto a los derechos humanos.”

Aunque no forma parte de la ley del ISSSTE los trabajadores de Ciudad de México tienen por decirlo así, su propio sindicato que les permite defender y gozar de sus derechos laborales que las leyes del trabajo establecen. Este si es un verdadero avance para el desarrollo laboral pero solo en la Capital de la Republica.

De acuerdo al Estatuto Orgánico publicado en la Gaceta Oficial de la CDMX el 24 de mayo de 2019, CAPTRALIR administra los recursos económicos que aportan los siguientes:

- Trabajadores de lista de raya

- Empleados de la propia dependencia
- Gobierno de la CDMX

Para poder ofrecer las siguientes prestaciones:

- Jubilación
- Préstamos personales a corto o mediano plazo
- Prestamos escolares
- Financiamiento a la vivienda
- Servicios médicos
- Bienestar social y cultural

Derechohabientes que pueden hacer uso de las prestaciones son:

- Trabajadores de lista de raya de la entidad
- Trabajadores de la misma dependencia
- Familiares derechohabientes (Madre, Padre, Hijos e Hijas y Esposo/a o Cónyuge)

Aunque las bases legales de la CAPTRALIR son las mismas que ya se mencionaron en el presente trabajo y que rigen a las demás categorías laborales, en Puebla falta mucho por trabajar en este contexto, aún sigue siendo una utopía el respeto y la protección a los derechos laborales de los trabajadores inscritos al régimen de lista de raya. Entre trabajadores suelen ser considerados como derechos de privilegio para las categorías que tienen acceso a las prestaciones que sus contratos les permiten, dejando evidenciar que la desigualdad laboral está marcada desde los lineamientos de la organización de trabajo de las dependencias.

1.4 CONTRATO Y PROCEDIMIENTOS QUE AFECTAN AL REGIMEN LISTA DE RAYA

El contrato que se firma en las oficinas de la Secretaría de Gobernación es vigilado con recelo por el personal del departamento de recursos humanos de la misma, lo único a lo que se tiene derecho es a solicitar aclaración o cambios en los datos personales del empleado. No se tiene permitido solicitar copia del documento o de sacarle foto considerando que la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 24

(2023) establece que; "...Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte. "

Y siguiendo con las indicaciones de esta Ley, en el Artículo 25 refiere como debe estar constituido el escrito, tomando en cuenta los siguientes datos:

- Datos generales de la persona (Edad, sexo, nacionalidad, estado civil, etc.)
- Temporalidad del empleo
- Servicio o servicios que deban prestarse
- Lugar o lugares donde se llevará a cabo el trabajo
- Duración de la jornada laboral y horario
- Día y lugar para el pago del sueldo y la cantidad
- La indicación de capacitación para el empleado
- Condiciones de trabajo como vacaciones, días de descanso, etc.

En cuanto a la temporalidad que se otorga para la categoría lista de raya en Puebla, es de 12 meses la duración del contrato y cada año, al finalizar se obliga al trabajador a firmar la "renuncia voluntaria" sin fecha establecida en el documento, de la cual tampoco se puede solicitar una copia, negando así la oportunidad de generar antigüedad y con ello obtener derechos. La conveniencia de hacer firmar una renuncia anticipada es porque de esa manera tanto la institución como el Estado se deslindan de responsabilidades en caso de que las y los trabajadores quieran hacer valer sus derechos, dejando en estado de indefensión a un sector de la ciudadanía, indispensable para la operación de la mayoría de las dependencias estatales, contraviniendo una de las principales obligaciones históricas desde la creación del Estado mismo.

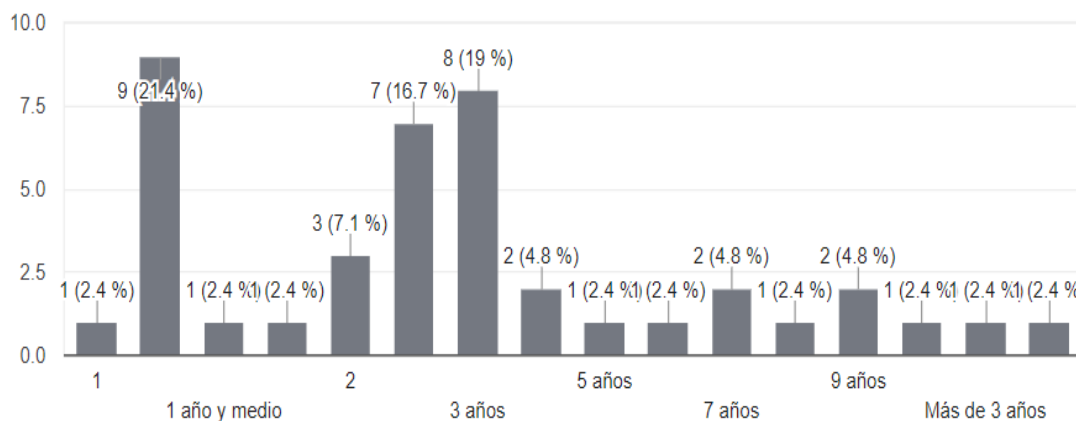
Cada inicio de año "renovar el contrato" tarda de 2 a 3 meses en que el escrito sea presentado a los trabajadores para su firma y solo posterior a este hecho, con una espera aproximada de entre 4 a 6 quincenas pueden recibir el pago que no se les ha retribuido por sus labores. Es decir que, aunque formalmente el contrato se celebre meses más tarde entre las partes, la responsabilidad de los trabajadores es iniciar el año operando en la institución, sin retribución alguna.

De acuerdo a la encuesta realizada para la investigación a 42 personas que laboran bajo el régimen lista de raya, las preguntas relacionadas al tema nos arrojan los siguientes resultados:

Grafico 1. Temporalidad en la dependencia.

3. ¿Qué tiempo llevas trabajando con la categoría lista de raya?

42 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

El periodo más largo oscila entre los 7 a 9 años, sin generar antigüedad formalmente ni tener prestaciones básicas.

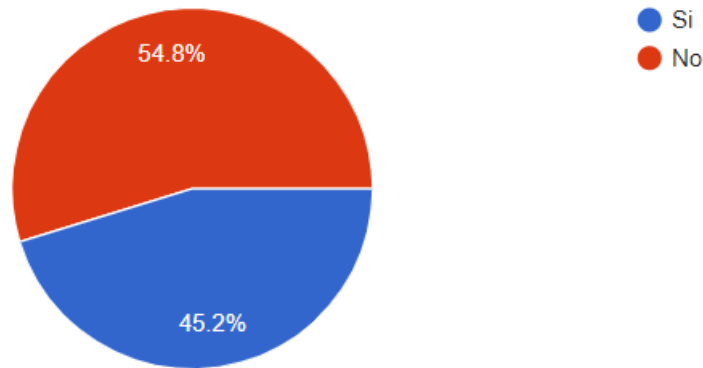
De acuerdo en lo que a las leyes laborales respecta, esto ya no cuenta como un trabajo “temporal” es y debería considerarse como fijo a partir del año, pero por la renuncia que son obligados a firmar, es difícil comprobar el abuso que subsiste de manera sistémica, por ende, es justificable para el Estado continuar con este tipo de contrataciones que, aunque desempeñan labores iguales a las de base y confianza, no existe algún reglamento que les proteja sus derechos fundamentales.

Es irónico como el Estado se preocupa por los trabajadores que viven una situación similar, pero que prestan sus servicios a las empresas privadas y no hace nada por regular el régimen de lista de raya que trabaja para él. Siendo que los dos deben tener la misma importancia ante la normativa laboral.

Grafico 2. Limitaciones del personal.

5. ¿Te han impedido participar en capacitaciones elaboradas para el personal?

42 respuestas



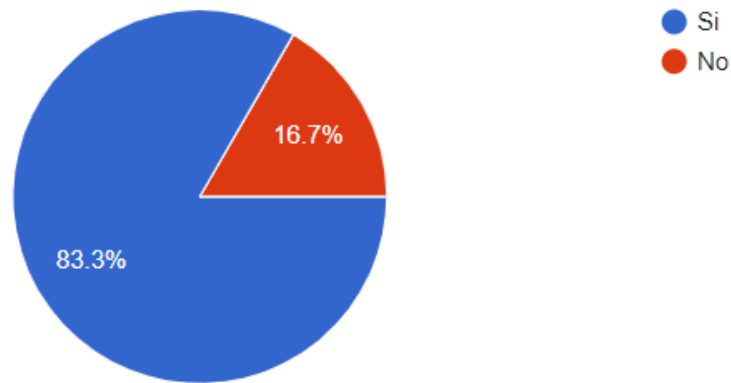
Fuente: Elaboración propia.

Del 45.2% que respondió que sí a la interrogante, el 50% expuso que las capacitaciones son proporcionadas solo al personal de base y confianza, un 31 % dijo no poder participar por la carga de trabajo que se le encomienda y el 19% restante desconoce los motivos. La capacitación es fundamental para el óptimo desempeño de sus funciones y es una obligación que los patrones o la dependencia deben proveer, más aún cuando es el personal que se queda de planta más horas. Lo ideal para una mejor productividad es mantener actualizado al personal de las herramientas o procedimientos útiles para el desempeño de sus actividades. Existen universidades que ofrecen capacitaciones en línea de diversos temas y de forma gratuita, por lo que no existe pretexto valido que justifique la desorganización de la dependencia para planificar capacitaciones que les benefician a todos. Con los resultados de la siguiente pregunta se vuelve más evidente el hecho de que la renuncia es un medio de manipulación psicológica que se ha vuelto costumbre.

Grafico 3. Renuncia forzada.

20. ¿Te han hecho firmar renuncia anticipada?

42 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

El 83.3% coincide en que el personal encargado de los Recursos Humanos de la dependencia les dice que es mero requisito para que el pago del aguinaldo sea otorgado y en ocasiones cuando lo hacen al inicio de año, indican que es requisito para que el contrato sea liberado, es decir, para que puedan ser contratados nuevamente. Un discurso que por la necesidad económica no parece buena idea debatir en esos momentos. Parece ser sin duda una táctica eficiente para evadir responsabilidades.

Es como si se tratase de una discriminación hecha por parte de las autoridades gubernamentales hacia los trabajadores que por su empleabilidad les reducen el costo de tenerlos en la institución.

Otro impedimento es la obtención de la constancia de servicios laborales, la cual es un documento que avala la participación activa o anterior en dependencias de gobierno para los fines legales que el trabajador requiera, un ejemplo de ello es para la obtención de una visa o de un permiso de turista, ya que comprueba que tienes trabajo y que debes regresar al país para seguir cumpliendo con el contrato, sin embargo, hace referencia a la antigüedad laboral, por ende, es otro documento que no es habilitado para todos como lo hace saber la página oficial del Gobierno del Estado de Puebla en el portal de Ventanilla Digital:

Imagen de referencia 1. Portal de trámites y servicios.



Fuente: Ventanilla Digital del Estado de Puebla. Disponible en:
https://ventanilladigital.puebla.gob.mx/web/fichaAsunto.do?opcion=0&asas_ide_asu=2483&ruta=/web/asuntosMasUsuales.do?opcion=0!periodo=0

Entonces el documento sin fecha al que llaman carta de renuncia voluntaria, no es otra cosa que el despojo de las garantías que salvaguardan los derechos laborales de las personas que se encuentran en el servicio público como lista de raya.

Se convirtió en un procedimiento efectivo para justificar el incumplimiento de las obligaciones que tiene el Estado para con sus trabajadores y que además hacen

parecer que fue voluntad propia de los empleados firmarla de la cual tampoco se emite ninguna copia de acuse para el que la firma.

Todo esto es llevado a cabo por el departamento de recursos humanos encargado de la administración, contratación y reparto del personal a cargo de cada dependencia que pertenece al Estado.

1.5 DERECHOS FUNDAMENTALES AFECTADOS

En la Ley General de Víctimas (LGV) Artículo 4° párrafo primero (2023) define a las víctimas como:

...personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte.

Partiendo de este concepto podemos determinar entonces que los trabajadores de lista de raya si son víctimas encuadradas en una violación a los derechos humanos que se deriva de no reconocer sus derechos laborales, puesto que si desarrollan afectaciones físicas y psicológicas.

En el Artículo 6° fracción XXI (LGV, 2023) define que es una violación a los derechos humanos como: “Todo acto u omisión que afecte los derechos humanos reconocidos en la Constitución o en los Tratados Internacionales, cuando el agente sea servidor público en el ejercicio de sus funciones o atribuciones o un particular que ejerza funciones públicas...”

En este concepto coadyuva al sustento de la victimización de las personas que trabajan para el Estado, pues se trata de servidores públicos violentando derechos humanos fundamentales a otros servidores públicos.

El Artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es uno de los fundamentos más importantes en la defensa de los Derechos Humanos a la par de los tratados internacionales en los que México participa.

Son Derechos Fundamentales los reconocidos por el Estado en el marco Jurídico que rige a la nación. Actualmente se encuentran establecidos del artículo 1 al 29 de

la carta magna. Dentro de los cuales se encuentran los derivados de la seguridad social como acceso a la salud digna, vivienda, etc.

En la siguiente tabla se hace una ejemplificación para expresar mejor la desigualdad de los regímenes en cuanto a derechos laborales se trata, cuales son, que categoría sí cuenta con ellos y que categoría no.

Tabla 3. Desigualdad actual entre regímenes al servicio del Estado

DERECHO A:	ESTABLECIDO EN:	BASE	CONFIANZA	LISTA DE RAYA
PROTECCIÓN DE LA SALUD	LEY FEDERAL DEL TRABAJO (Artículo 2º) CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (Artículo 123) LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO DE PUEBLA (Artículo 1)	X	X	
SEGURIDAD SOCIAL	LEY FEDERAL DEL TRABAJO (Artículo 2º) CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (Artículo 123) LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO DE PUEBLA (Artículo 1)	X	X	

APOYO A VIVIENDA	LEY FEDERAL DEL TRABAJO (Artículo 2º) CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (Artículo 123)	X	X	
CAPACITACIÓN CONTINUA	LEY FEDERAL DEL TRABAJO (Artículo 2º) CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (Artículo 123, apartado A)	X	X	
PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO	LEY FEDERAL DEL TRABAJO (Artículo 2º)	X	X	
DERECHO DE HUELGA	LEY FEDERAL DEL TRABAJO (Artículo 2º) CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (Artículo 123)	X	X	
DERECHO DE MATERNIDAD	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (Artículo 123)	X	X	X
	LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO DE PUEBLA. (Artículo 12)	X	X	
	LEY FEDERAL DEL TRABAJO (Artículo 170)	X	X	X
DERECHO DE PATERNIDAD	LEY FEDERAL DEL TRABAJO (Artículo 132, fracción XXVII Bis)	X	X	X

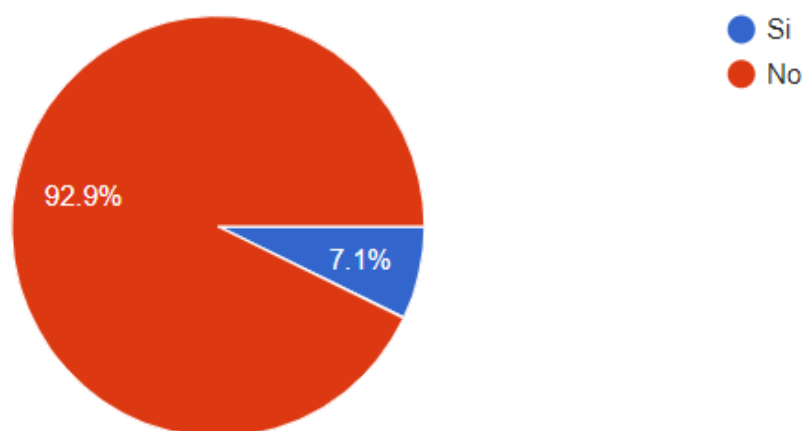
Fuente: Elaboración propia.

Usando como referencia la tabla comparativa se hace evidente la precariedad de los contratos y de la relación laboral para los trabajadores en lista de raya. El objetivo principal de las garantías debe ser el de proteger los derechos humanos sin distinción alguna. Pareciera que el acceso a las mismas es muy limitado por nuestro propio Estado de Derecho. Retomando los resultados de la Encuesta realizada para la investigación, la pregunta 18 fue:

Grafico 4. Equidad entre la percepción salarial y las necesidades de salud.

18. ¿Tu sueldo alcanza para cubrir necesidades de salud?

42 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

Del 92.9% de las personas que respondió no, el 95% dijo usarlo para pagar servicios básicos como: pago de agua, luz, renta, comida, colegiaturas y salud. El otro 5 % para gastos personales. La primera parte dijo también vivir solo, o ser el sustento de su familia.

Durante la pandemia por Coronavirus o SARS-CoV2 (COVID-19) declarada emergencia sanitaria el 30 de marzo de 2020, mediante decreto emitido mediante un decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) y termino hasta el 09 de mayo de 2023, mediante otro decreto publicado en el DOF, fue un periodo de casi 3 años donde los trabajadores de lista de raya fueron quienes mantuvieron funcionando a las instituciones gubernamentales y descentralizadas sin tener algún tipo de apoyo económico extra por parte de la entidad.

Si llegaban a enfermarse la incapacidad duraba de acuerdo a lo que establecían las instituciones gubernamentales de salud para trabajadores de confianza y así mismo, aunque los trabajadores de lista de raya acudieran a clínicas particulares se aplicaba la misma temporalidad, al principio se establecieron 5 días y a medida que avanzaba la pandemia, el tiempo de reposo disminuía a 3 días sin importar las complicaciones de salud que la enfermedad traía consigo.

“Existen manifestaciones neurológicas leves como: mareos, mialgias, anosmia, ageusia y cefalea, y problemas graves como: alteración de la conciencia, accidente cerebrovascular, encefalitis y síndrome de Guillain-Barré.” (Morales & Herrera, 2022) Es decir, que aun después de sobrevivir al virus quedaron afectaciones llamadas secuelas del coronavirus. En ese entonces las medidas de sanidad eran bastante estrictas sin embargo no toda la gente las seguía al pie de la letra. El gobierno federal hacía hincapié en mantenerse en casa y tratar de no salir más que por lo necesario, aun así, los trabajadores enfrentaban el miedo de regresar a sus casas y ser ellos los portadores del virus que infectaría a sus respectivas familias.

Durante este tiempo y con la necesidad a la vista, nunca se apoyó de forma integral a los empleados, es como si la violación a los derechos humanos de los trabajadores de lista de raya fuese normalizada por todas las jerarquías que hay sobre ellos.

Con lo ya expuesto es más evidente que los trabajadores de lista de raya no son trabajadores temporales, por lo que sí son acreedores de derechos humanos laborales y deben ser reconocidos por el Estado. Quizá no en la misma medida de las otras categorías, pero sí por el simple hecho de ser empleado por el gobierno.

CAPITULO II. VIOLENCIA LABORAL DENTRO DE LAS DEPENDENCIAS

2.1 TEORIAS CRIMINOLÓGICAS

El presente trabajo de investigación utiliza teorías conductuales que coadyuvan a la explicación de la violencia en el ámbito laboral, para ello es importante mencionar la clasificación de la conducta que expone en materia de criminología el Dr. Luis Rodríguez Manzanera (1984, recuperado el 2020, pp. 25) ejemplificada en la siguiente tabla:

Tabla 4. Tipos de conducta según la criminología

CONDUCTA	¿QUÉ ES?	EJEMPLOS
SOCIAL	Cumple con los estándares adecuados para la convivencia en sociedad, respeta el bien común. Se encuentra regulada en las normas morales, sociales y jurídicas.	Persona que cumple con los lineamientos que la sociedad establece por el simple hecho de pertenecer a ella.
ASOCIAL	Carece de contenido social, es decir, no tiene relación con el bien común sino con el bien individual. Por lo general solo va en contra de las normas sociales o de convivencia.	Aislamiento
PARASOCIAL	Es la clase de conducta que no violenta el bien común pero tampoco acepta lo establecido por la colectividad. Por lo general va en contra de las normas morales o de creencias.	Modas Religión Usos y Costumbres

ANTISOCIAL	Atenta contra el bien común trasgrediendo en especial las normas jurídicas que regulan la conducta humana para vivir en sociedad.	Acciones u omisiones que se contemplan como Delito. Acciones que atenten contra el orden social.
-------------------	---	---

Fuente: Elaboración propia.

La conducta antisocial puede ser detonada en cualquier momento por factores de riesgo (Farrington, 2000) mismos que dependen de la interacción que tienen las personas con su entorno, así como se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 5. Factores de riesgo que influyen en la conducta humana.

FACTORES	COMO
FAMILIARES	Aprendizaje e imitación de valores, comportamientos y conocimientos aportados por el círculo familiar.
SOCIALES	Influencias adquiridas de manera externa al círculo familiar como: • Amigos • Compañeros de trabajo • Compañeros de la escuela • Comunidad, etc.
PSICOLÓGICOS	Trastornos psicológicos o psiquiátricos. Traumas de la infancia - adolescencia.
BIOLÓGICOS	Enfermedades Neurológicas como la esquizofrenia o la neurosis.
AMBIENTALES	Relacionado al impacto que el medio ambiente en el que se desarrolla una persona tiene sobre su conducta, como el clima, la contaminación de alguno de los elementos, etc.

ECONÓMICOS

Depende mucho de las limitaciones económicas que tenga para su desarrollo.

Fuente: Elaboración propia.

La violencia laboral encuadra en lo que se describe como conducta antisocial y para explicarla desde el punto de vista criminológico es fundamental utilizar teorías psicológicas y del conflicto social.

La teoría de la anomia social planteada por el sociólogo francés Émile Durkheim (1897) y continuada por el sociólogo estadounidense Robert K. Merton (1957), relaciona la desorganización social a la incongruencia de las normas que regulan la conducta humana y aplicado a la modernización social, las normas deben ser modificadas de acuerdo a la evolución espacio-temporal pues a medida en que pasa el tiempo las ideologías entre lo que debe ser y lo que no cambian con cada generación.

Como se explicó en el capítulo anterior no todos los regímenes laborales tienen regulada su categoría dentro del marco jurídico laboral, por ende, no hay límites establecidos entre lo que pueden hacer o no con los trabajadores lista de raya. Esto da pauta a que la violencia se normalice y se genere de manera escalonada, lo que a su vez detona la frustración entre las relaciones laborales y el malestar del personal de no lograr satisfacer la motivación principal de un trabajador.

Tomando en cuenta que el objetivo más común entre los empleados es mejorar el ingreso económico para satisfacer las necesidades básicas individuales o de familia, se puede decir que la frustración se comenzará a formular en cuanto el individuo no logre una posición económica estable.

En consecuencia, el comportamiento de los trabajadores cambiará, unos se convertirán en victimarios aprovechando el vacío legal que desmerita los esfuerzos de los empleados por lista de raya para presionarlos a realizar más cargas de trabajo de lo que les corresponde o bien, será entre el mismo régimen una lucha constante por sobresalir sin importar las afectaciones a terceros para conseguir lo que necesita.

Esto sin duda es el reflejo de una desorganización social emergida desde el ámbito laboral, pues no solo se trata de trabajadores si no de aquellos inscritos como lista de raya que le prestan sus servicios al Gobierno del Estado, mismo que como ya se mencionó, por el momento le preocupa más organizar y regular a las empresas privadas que brindar seguridad social a su propio personal. En relación a lo anterior se encuentra la teoría de las tres necesidades del psicólogo estadounidense David Mc Clelland (1987) y la pirámide de las necesidades humanas de Abraham Maslow (1943). Ambas teorías hacen hincapié en lo que una persona necesita para su autorrealización desde diferente perspectiva.

La primera se refiere a tres aspectos:

1. Necesidad de logro:

Basada en el cumplimiento de una meta u objetivo pre - establecido.

2. Necesidad de afiliación:

Basada en el sentido de pertenencia y relaciones interpersonales.

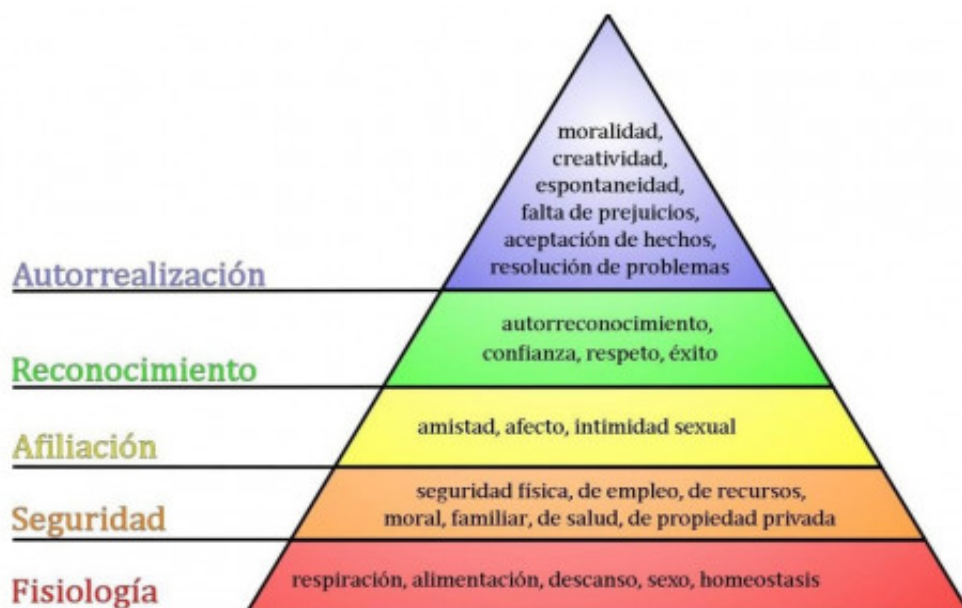
3. Necesidad de Poder:

Deseo de controlar o influir sobre otra persona o situación.

Las tres se ven reflejadas en el comportamiento de las personas dentro del ámbito laboral, se pueden percibir tanto de manera negativa como positiva en respuesta a los factores que influyan en el desarrollo de los trabajadores dentro de la institución.

La segunda hace referencia a la jerarquía que tienen las necesidades humanas representada en una pirámide como la siguiente:

Imagen de referencia 2. Pirámide de las necesidades humanas de Maslow.



Fuente: Maslow A., como se citó en García-Allen (2023)

Mientras que para Mc Clelland las necesidades se reducen a tres campos genéricos de las personas, Maslow detalla cada uno de los aspectos que componen la motivación jerarquizándolas de abajo hacia arriba en una pirámide que integrando el primer nivel están las necesidades consideradas como básicas hasta llegar al último nivel donde están las necesidades, que, si una persona logra cumplir, estará gozando satisfactoriamente de su plena existencia lo que se considera como autorrealización. Con el sistema actual de control social y las barreras del pensamiento humano no es equitativo el llegar hasta este último nivel de la pirámide.

Tomando en cuenta estas motivaciones y retomando el obstáculo laboral de los trabajadores de lista de raya, es muy difícil cubrir ciertas necesidades de manera satisfactoria, más aún cuando parte de ellas dependen mucho del respeto y reconocimiento de los derechos humanos que el Estado debe proteger, pues ciertamente se debe tener estabilidad económica, emocional y de salud para que sea posible lograr el objetivo tanto de la empresa o entidad gubernamental como del propio personal a su cargo.

Como ya se mencionó, al menos en el Estado de Puebla la violencia laboral al sector público se ha normalizado al menos para su aplicación al régimen lista de

raya, entonces a medida que pasa el tiempo, aunque los servidores públicos vayan cambiando con cada administración, la enseñanza de este abuso persiste.

Edwin Shutherland sociólogo estadounidense explica este fenómeno en su teoría de la asociación diferencial en la cual "...establece que los sujetos aprenden a ser criminales por transmisión cultural, una situación que se da particularmente en determinados grupos donde las actividades delictivas se realizan con habitualidad y quedan así reforzadas como algo positivo." (Shutherland, 1939. Como se citó en UNIR, 2021)

Entonces la violencia laboral realizada desde los tres enfoques que expone la investigación y que son:

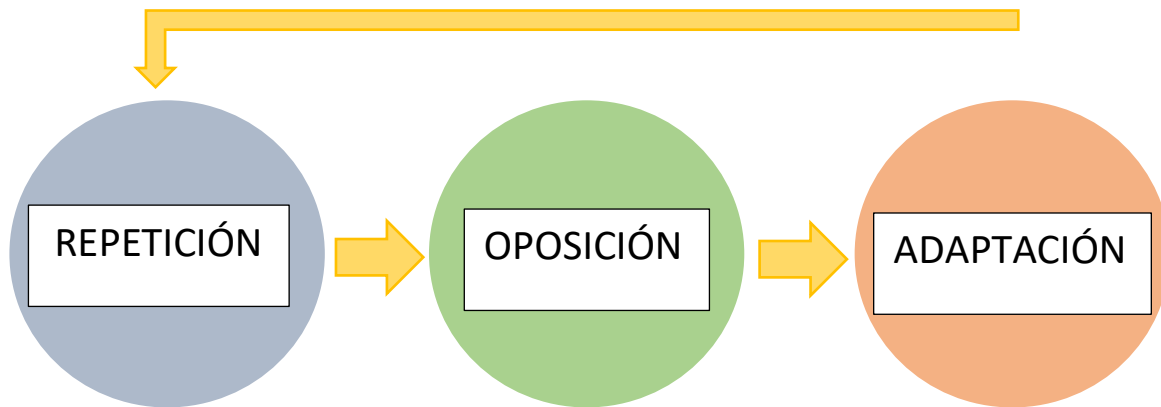
1. A nivel normativo; refiriéndose al marco jurídico laboral.
2. A nivel institucional; es decir, los cargos más altos dentro de la institución y los delegados a la responsiva de los recursos humanos dentro de la misma.
3. A nivel interpersonal. Entre compañeros o jefes inmediatos.

Actualmente no se percibe como tal, ya que ha sido reforzada como algo positivo.

Se trata de una rutina que se repite constantemente dentro de las instituciones y que hace partícipe a todas las personas que en ella laboran, pues desde siempre los seres humanos han aprendido de la imitación de las conductas percibidas en su entorno familiar, social y cultural. Razón por la cual no se ha hecho nada para mejorar esta situación, como si se tratara de justificar su existencia.

Es posible decir que la teoría anterior embona perfecto con las leyes de la imitación del sociólogo y criminólogo francés Jean Gabriel Tarde (1843-1904) que se basan en tres conceptos centrales como son:

Esquema 1. Representación de las leyes de la imitación de Tarde



Fuente: Elaboración propia.

De esta manera se resume el proceso de imitación de conductas que realizan las personas día a día. Desde pequeños los primeros en enseñar cómo se desarrolla una relación interpersonal y los límites entre lo que se considera bueno o malo para esa generación social son los progenitores primarios a los que se les denomina familia y a medida que pasa el tiempo las enseñanzas provienen de otros individuos relacionados al círculo social en el que se lleva a cabo el desarrollo de las etapas de vida como puede ser escuela, amigos, pareja, trabajo, etc.

Aplicado a nuestro tema central tenemos que, la enseñanza de someter al régimen lista de raya, es repetida hasta que las condiciones cambian lo que provoca; que la violencia pierda poder sobre los empleados, esto conlleva a una innovación, es decir, nuevas formas de violentar a una persona como resultado de la adaptación al cambio, que sin recibir alguna sanción, aprueba su estancia como ciclo vicioso, dentro del cual, no sirve de nada enfrentar si no se tiene el respaldo adecuado de las normas jurídicas encargadas de regular este fenómeno. El nulo reconocimiento de los trabajadores de lista de raya hace que la violencia laboral inconscientemente sea parte de las relaciones interpersonales en las dependencias gubernamentales.

Una forma de ejemplificar lo que actualmente representa la violencia laboral para personal adscrito a lista de raya está en el siguiente grafico cíclico.

Esquema 2. Representación de la violencia laboral como ciclo.



Fuente: Elaboración propia.

Si bien es cierto que la violencia laboral en su significado no es una conducta tipificada en el código penal, si es una trasgresión que afecta al orden social y por ende al bien común que al Estado le debe interesar, no solo porque es el encargado de proveer una vida libre de violencia sino también porque es una puerta abierta a las violaciones de derechos humanos de las personas y que, si se agrava la situación, se puede transformar en un delito. Por esto es importante visibilizar el problema como un precedente del mismo y atenderlo como lo que es: una conducta antisocial.

Actualmente los trabajadores han resistido ante tal fenómeno a pesar de que las consecuencias generadas afecten a su salud física o mental, la necesidad permanecer en un trabajo ha sido principalmente porque tienen otros gastos que han vuelto prioridad antes que ellos, como lo es atender las necesidades de su familia y cumplir con sus obligaciones como ciudadano ante el Estado.

2.2 ACOSO LABORAL (MOBBING)

La violencia laboral para la Organización Mundial de la Salud (OMS, como se citó en Libérate del acoso laboral, OLA, 2023) es “El comportamiento agresivo de uno o más miembros de un equipo de trabajo hacia un individuo de dicho grupo, con el objetivo de producir miedo, desprecio o depresión en ese trabajador, hasta que renuncie o sea despedido.”

Efectivamente se habla de una conducta agresiva que puede ser solo verbal o física, motivada por distintos fines, como es conseguir un mejor puesto dentro de la institución, mantenerse como empleado activo en ese trabajo por más tiempo, obtener privilegios por sobre otros empleados, etc.

Para referirse a este hecho también se emplea el termino MOBBING, asociado por el psicólogo Heinz Leymann en (1966) al estudio de la conducta humana en el ámbito laboral, ambos conceptos se refieren al asecho que una o más personas hacen sobre otra con la intención de acosarla o agredirla para lograr obtener algún beneficio de este acto.

Nos referimos entonces a una conducta antisocial que tiene como objetivo denigrar la dignidad humana en el ámbito laboral y que perjudica directamente la salud física y psicológica de los trabajadores.

Esta violencia se puede manifestar de las siguientes maneras:

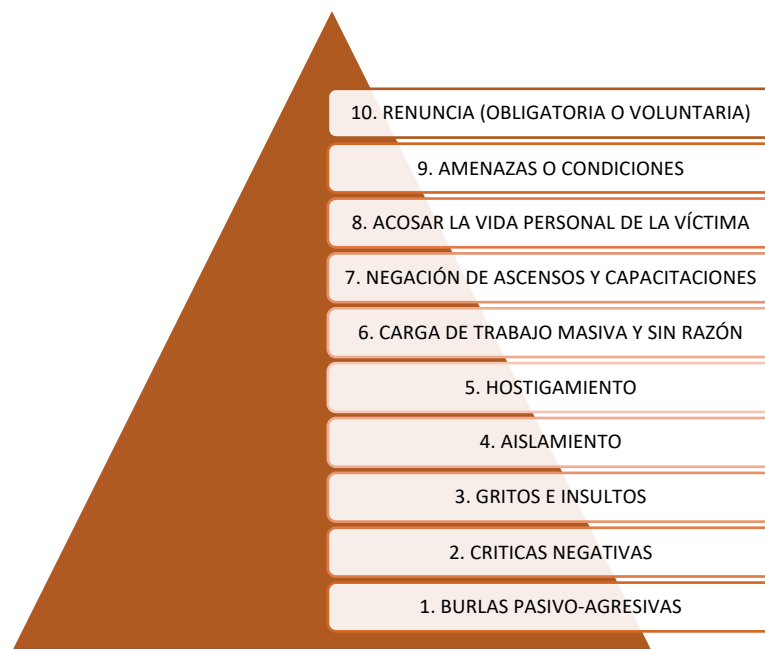
- Hostigamiento por parte de jefes inmediatos o compañeros.
- Acoso sexual, conducta que lamentablemente se encuentra presente todo el tiempo generando un estado de indefensión generalmente en mujeres.
- Precariedad laboral, que contempla la violencia económica y la discriminación.

En algunos casos la violencia laboral puede percibirse como algo normal dentro de las áreas de trabajo, esto debido a que la necesidad de la remuneración económica es más importante para tener por cuenta propia los derechos negados por las leyes.

Es posible medir la violencia en general por la gravedad de las afectaciones que genera en la víctima. En el ámbito laboral se puede explicar en una pirámide de 10

niveles que va aumentando dónde el primer nivel es el grado más bajo de la violencia y el décimo nivel es el límite de ambas partes.

Esquema 3. Pirámide de las fases de la violencia laboral.



Fuente: Elaboración propia.

El artículo 3° Bis de la Ley Federal del Trabajo (2023) define el hostigamiento como “el ejercicio del 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”

Esta acción la puede ejercer cualquier persona en posición jerárquica igual o ascendente. Consiste en molestar física o verbalmente, criticar, monitorear las acciones de una persona de manera negativa para lograr un cometido como que renuncie o la despidan.

Por ejemplo, cuando revisan con recelo y envidia a qué hora llega, a qué hora se va, que tanto hace, como lo hace, con quién habla, donde está en todo momento, cuanto se tarda en ir al baño, cuanto se tarda en comer; sin importar el desempeño eficiente de la persona con el que termina la carga de trabajo que se le ha impuesto. En ocasiones la violencia puede escalar de ser solo verbal, como críticas negativas, burlas, bromas pasivo agresivas o hasta ser agresiones físicas como golpes, etc.

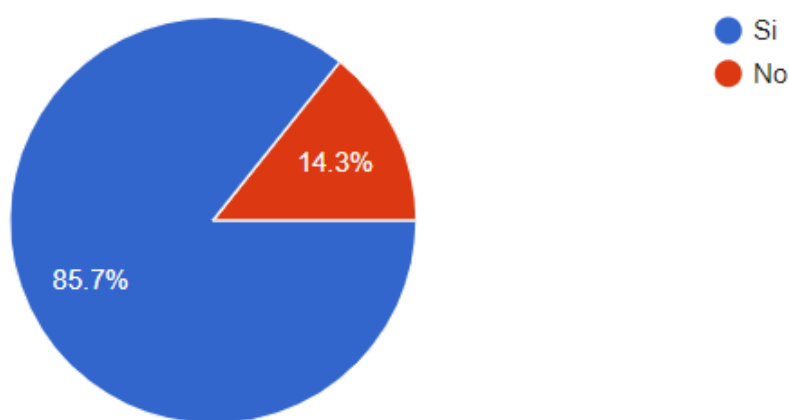
El objetivo principal del agresor es encontrar hasta el más mínimo detalle o incluso crear la ocasión para entorpecer el trabajo del otro y hacer que colapse tanto física como mentalmente.

Precisamente una de las preguntas hechas en la encuesta fue:

Grafico 5. Percepción de comentarios negativos.

4. ¿Han criticado de manera negativa y sin motivo aparente tu trabajo?

42 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

El 85.7% que equivale a 36 personas ha sido víctima de esta acción y solo el 14.3% que son 6 personas aún no perciben estos hechos.

Se trata de una crítica negativa cuando el agresor hace comentarios despectivos en base a las actividades que realiza la víctima o incluso en su aspecto físico de la misma. En cualquier caso, produce una afectación psicológica a corto, mediano o largo plazo, dependiendo de la posición jerárquica o poder que el victimario tenga en la institución y también dependerá del tiempo que laboren en el mismo espacio.

El poder y la jerarquía en el contexto laboral no son lo mismo. El poder se obtiene con base a las “influencias” adquiridas por diferentes medios como:

- Familiares
- Amigos
- Conocidos de alguno de los anteriores
- Personas con quien se tenga una relación sentimental o sexual

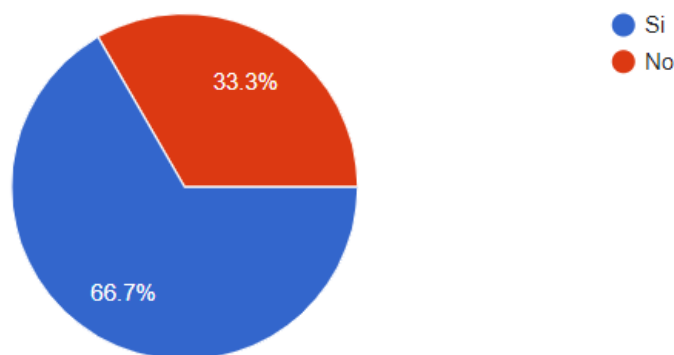
Es una forma de corrupción que permite tener en la institución o dependencia a una persona que, aunque no sea eficiente en las actividades que le corresponden, su permanencia es preferencial ante los demás por acuerdo entre la persona que la recomienda y el responsable de la institución como un “favor”.

La jerarquía está relacionada con los cargos que existen en la dependencia, cada uno de los puestos es delimitado de acuerdo a las funciones que realiza dentro de la institución, siendo tareas de responsabilidad escalonada.

Grafico 6. Percepción de violencia verbal por parte de los jefes.

12. ¿Algún superior te ha llamado la atención sin razón aparente frente a tus demás compañeros?

42 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

Recibir una llamada de atención frente al resto del personal sin razón alguna es una especie de humillación que se usa para intimidar a los trabajadores y el 66.7% de las personas encuestadas lo ha experimentado.

La delimitación de las funciones otorga obligaciones y responsabilidades tanto en los jefes como en los subordinados, el poder que se le otorga a un superior es con la finalidad de que pueda llevar a cabo una dirección eficaz de los trabajadores a su cargo y no para ejercer violencia en ellos.

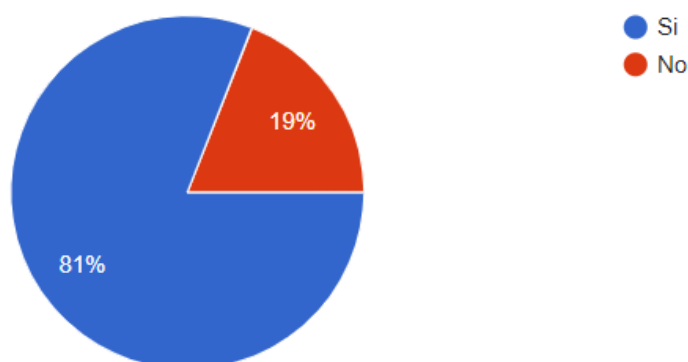
Por esta razón es muy importante la existencia de un grupo de especialistas en la conducta humana que se encargue de la distribución y supervisión de las funciones dentro de la propia dependencia, analizando las fortalezas y debilidades del comportamiento aunado a las cualidades y capacidades de aprendizaje y

desarrollo de los trabajadores, de esa forma se aprovecharía de forma eficiente al personal.

Grafico 7. Percepción de hostigamiento laboral.

13. ¿Algún compañero/a monitorea tu trabajo de manera negativa?

42 respuestas



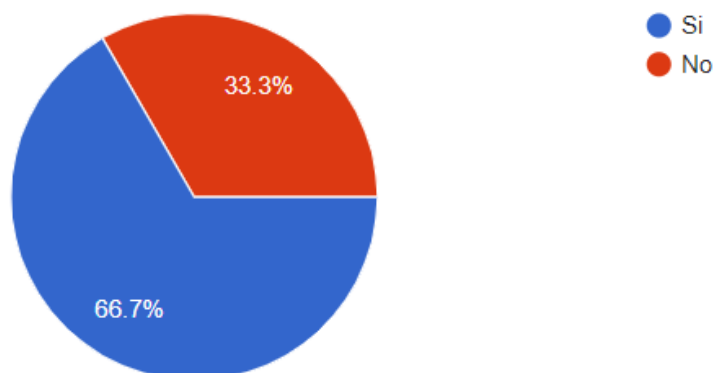
Fuente: Elaboración propia.

El 81.9% de las personas encuestadas expresa que si ha percibido que un compañero o compañera de trabajo vigile con recelo sus actividades desde que inicia hasta que termina la jornada laboral.

Grafico 8. Percepción de críticas ofensivas.

14. ¿Han hecho comentarios ofensivos a tu persona?

42 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

El 66.7% refiere haber sufrido violencia verbal con respecto a su físico, las mujeres explican que los comentarios son en base al tamaño de sus atributos y la

forma de vestir, mientras que los hombres explican que en ellos los comentarios se basan en su forma de hablar y de si tienen o no cabello. Las agresiones no se perciben de la misma manera. Una persona no debería ser juzgada por su apariencia física, ni por las dimensiones de su cuerpo, debería importar más su desempeño en las actividades que realiza y sobre todo ser reconocida y respetada por su esfuerzo, mas no por la sexualización de los cuerpos, este es uno de los grandes problemas que afectan a la sociedad en general, sin importar el contexto en el que se encuentre.

La industria sexista es como una plaga que lamentablemente jamás ha sido controlada, culpable de la idealización de los cuerpos y de las funciones de los mismos, parece imposible erradicarla de las relaciones interpersonales en los seres humanos debido a la repetición e imitación de este pensamiento que poco a poco se transforma en una transgresión a la que no le interesa en lo más mínimo el consentimiento de la víctima.

El acoso sexual es una conducta generada a partir del deseo de conseguir algo físico y de carácter sexual sobre el cuerpo de otra persona en contra de su voluntad, misma que se encuentra presente en las diferentes esferas sociales de la ciudadanía y el ámbito laboral no es la excepción.

El concepto se encuentra definido en el Artículo 3° de la Ley Federal del trabajo párrafo II como "...una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos" (LFT, 2023) Este problema se presenta cuando una persona hace uso del poder que tiene sobre otra que es de su interés físico, con el fin de satisfacer sus propias necesidades.

En un principio el agresor selecciona a su víctima mediante la observación de su conducta y la aprobación de lo que le interesa físicamente de ella, asechándola como si de un cazador se tratara. Una vez que la identifica, tratara de convivir con la víctima para obtener información necesaria de cómo puede lograr su objetivo, que clase de condiciones puede utilizar y cuál es su campo de oportunidad para mostrar poco a poco sus intenciones verdaderas.

Se trata de un asecho planeado con determinación para aprovecharse de la debilidad encontrada y que da lugar al hostigamiento y al acoso sexual traducidos en conductas como:

- Llamadas o mensajes explícitos, pasivo-agresivos y de carácter sexual.
- Vigilancia de las actividades de la persona para tratar de coincidir en tiempo y espacio, además de observar lascivamente su apariencia física.
- Juegos psicológicos donde se hacen promesas falsas de acuerdo a las necesidades de la víctima. (Condicionamiento como ofrecer una mejor posición laboral a cambio de ser partícipe del acto)
- Tocar el cuerpo de la víctima sin obtener su consentimiento previo (Nalgadas, tocar el busto, piernas o su entrepierna, etc).

El último punto es de mayor preocupación, pues cuando esto ocurre es porque el agresor esta consiente de la indefensión de la víctima, bajo esta condición puede incluso llegar a realizar el delito de violación sexual. Por esta razón es de mayor importancia que el personal de recursos humanos se encuentre especializado o capacitado para atender y prevenir estos actos de violencia.

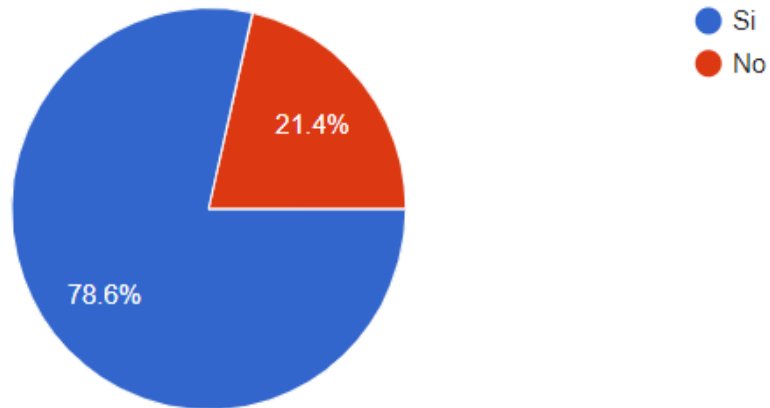
La precariedad laboral también es una de las manifestaciones de la violencia en este contexto. A consecuencia de no establecer de manera adecuada el régimen de lista de raya, es posible afectar a los trabajadores desde las condiciones laborales, ya que no existe nada que sancione los abusos como, por ejemplo:

- Horas extras sin paga.
- Carga de trabajo que sobrepase los propios límites de los empleados.
- Aumento de responsabilidades sin tener el aumento salarial equivalente.
- No tener derecho a una incapacidad digna para la recuperación pronta de la salud aun cuando el medico lo indica.
- El impedimento de acceso a capacitaciones de su interés que permitan su óptimo desarrollo en la institución.
- No contar con acceso digno a los servicios de salud.
- No contar con apoyo a la vivienda.

Grafico 9. Percepción de la carga de trabajo.

8. ¿Te han aumentado o reducido responsabilidades sin previo aviso?

42 respuestas



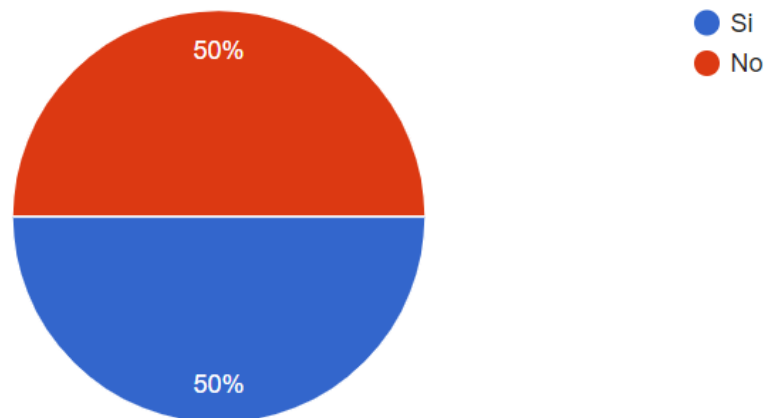
Fuente: Elaboración propia.

El 76% de las personas encuestadas respondió que sí a la interrogante, esto quiere decir que ha sido víctima de los abusos que recibe esta categoría de trabajo, como parte de sus tareas diarias, percibido así por al menos más de la mitad de los participantes encuestados. Esta acción es más común de lo que parece en las instituciones de gobierno al menos para los trabajadores de lista de raya.

Grafico 10. Percepción de horas extras.

9. ¿Has trabajado horas extras con consentimiento?

42 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

En esta grafica nos muestra que solo el 50% ha trabajado horas extras bajo su propio consentimiento mientras que el resto lo hace para asegurar su permanencia en el trabajo como si de un condicionamiento económico se tratara.

La falta de protección social, es decir, del acceso a los servicios de seguridad social como salud, vivienda, protección de riesgos en el trabajo, etc., contribuyen a la manipulación o influencia que la dependencia o que los jefes pueden tener sobre los subordinados ya que no cuentan con el recurso suficiente para poder gozar de sus propios derechos que por el simple hecho de trabajar para el Estado les pertenecen.

La precariedad laboral en México es funcional para el empleador, pero no para el empleado pues es una contratación de mano de obra que le sale muy barata y el personal puede ser descartable o reemplazable en cualquier momento sin tener la obligación de indemnizarlo al término de su contrato o al firmar la renuncia anticipada que como ya se mencionó antes no es voluntaria, porque técnicamente esta relación termina formalmente al agotarse el tiempo establecido en el arreglo escrito.

En este sentido lo mismo que el Gobierno reprende del outsourcing en las instituciones privadas es parte de lo que practica con el recurso humano que tiene y a quienes se les conoce como trabajadores de lista de raya al servicio del Estado.

2.3 PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN PARA CASOS DE VIOLENCIA LABORAL

Algo que debe ser muy importante en las instituciones tanto públicas como privadas es tener un protocolo de actuación frente a la violencia laboral, así como medidas de sanción inmediata para los agresores.

El observatorio laboral (2023) da como recomendación dos opciones:

- Confrontarlo: Estableciendo límites.
- Denunciarlo: En caso de que la violencia continúe aun después de confrontar a tu agresor, se deben denunciar estos actos.

La confrontación como primera instancia solo puede ser recomendada en los primeros grados de la exposición a la violencia, además de que no todas las víctimas tendrán la resistencia psicológica para poder hacerlo.

Para poner una denuncia y que esta sea tomada en cuenta, la víctima debe ser acompañada en el proceso.

Una de las instituciones encargadas de la orientación, asesoría y representación legal gratuita contra la violencia laboral es la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo conocida por sus siglas como PROFEDET (2023).

Claro que para poder llevar a cabo una denuncia efectiva ante esta dependencia se deben presentar las siguientes pruebas:

- Documentos
- Fotos
- Videgrabaciones
- Grabaciones de voz
- Testigos
- Cualquier otro que se genere, consulte, procese, o modifique por medios electrónicos y enviados a través de un mensaje de datos.

Cabe destacar que no es tan sencillo, obtener grabaciones de voz o videgrabaciones como prueba de las agresiones pues tratándose de servidores públicos ya tienen cierta experiencia realizando este tipo de acciones además de que, si hubiese testigos, también terminarían siendo señalados y en su caso si la queja no es atendida por las personas adecuadas, pueden resultar perjudicados lo que conlleva a no querer atestiguar en una queja o denuncia de los actos presentados.

Hasta el momento, en las recomendaciones expuestas no se ha mencionado cual es la intervención del departamento de recursos humanos de la propia dependencia para atender como primera instancia los conflictos sociales que se presentan en ella. Tampoco se ha establecido un manual de operación de este departamento.

En el portal de gobierno la Secretaría de Trabajo del Estado de Puebla (2023) proporciona elementos para combatir el acoso y el hostigamiento en el trabajo.

Uno de ellos es la Calculadora de Acoso Laboral que es una herramienta de valoración sobre el acoso laboral, la cual pretende medir el nivel de riesgo al que la víctima está expuesta.

- ¿Qué comportamientos?
- ¿Quién es el autor?
- ¿Con que frecuencia sucede?

Son algunas de las interrogantes implícitas en esta herramienta. Aunque parece ser un medio por el que los empleados pueden reportar la violencia laboral no hay difusión de esta herramienta dentro de las dependencias.

Aunado a esta se encuentra en el mismo portal, el Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo (ALCAIDE, 2020) este es básicamente un manual de cómo hacer un protocolo de atención. Cabe destacar que éste protocolo está hecho de forma federal, también hace mención que su campo de aplicación es solo para los centros de trabajo que pertenecen al apartado A del Artículo 123 de la Constitución Mexicana, es decir que, no aplica para los trabajadores al servicio del Estado, mucho menos para los que se encuentran contratados bajo el régimen Lista de Raya.

El manual fue creado en atención a la reforma del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo que habla sobre las obligaciones de los patrones y específicamente en la fracción XXXI del mismo (2023) establece “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;”

Con esto se hace más evidente que los trabajadores del sector público son olvidados para la toma de decisiones importantes que tienen que ver con la evolución optima de las relaciones laborales, reforzando así la existencia de un vacío en nuestras leyes laborales.

El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST) en el Artículo 55 (2014) establece las bases para la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, mismas que consisten en:

- Definir políticas para la prevención y promoción de un ambiente laboral libre de violencia.
- Mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas.
- Realizar evaluaciones para medir el ambiente laboral en centros de trabajo con más de 50 empleados.
- Adoptar las medidas preventivas y pertinentes para combatir la violencia laboral.
- Difundir y promover entre los trabajadores la información de manera asertiva para la atención y prevención de conflictos.
- Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de las evaluaciones.

Todo esto es parte de la responsabilidad que tiene el patrón o jefe sobre los subordinados, sin embargo, tratándose de dependencias públicas, estas funciones recaen en el departamento de recursos humanos que si bien es cierto algunas veces participan en el área profesionales de la psicología, se necesita de la criminología para poder integrar de manera efectiva la atención y la prevención de la violencia laboral, de esta manera se evitará una doble victimización de la persona afectada y si es posible, al menos a nivel dependencia se podrá diseñar un protocolo efectivo de acuerdo a la población que tenga la misma.

Actualmente la preocupación principal de las dependencias no es proveer un ambiente laboral sano sino la apariencia que tiene con el resto de la población. Es decir, que mientras sea una institución elogiada seguirá presionando a los trabajadores de lista de raya no solo porque desconocen de toda esta información sino porque los que están fuera de este régimen son protegidos por las leyes.

El modelo de protocolo contempla a una persona llamada consejera, la cual esta designada para ser el o la primer respondiente, es decir, que será la primera persona en recepcionar la queja de la víctima dentro de la institución. Esta deberá contar con un perfil específico como:

- “Conocimientos en temas de igualdad y no discriminación
- Capacitación en temas de violencia laboral

- Respetuosa, Empática y sin antecedentes que vayan en contra del protocolo.” (Alcaide, 2020)

El perfil de la persona que el modelo de protocolo establece es de especialistas en criminología, lamentablemente existe un desconocimiento por lo que hace o puede hacer esta ciencia, lo que entorpece su campo y por ende provoca más desorganización del control social.

Además de eso debe existir un comité encargado de dar seguimiento a los procesos de atención de la violencia laboral. Las funciones de este serán:

- “Emitir y adoptar el protocolo.
- Determinar el plan de trabajo de sensibilización y capacitación del personal que integra el comité.
- Conocer y dar atención a las quejas presentadas.
- Analizar los casos y determinar medidas de protección en caso de ser necesario.” (Alcaide, 2020)

Éste modelo de protocolo propone lo mismo que la investigación expone como necesidad de implementación dentro de las dependencias. Es fundamental que el departamento de recursos humanos debe estar conformado por especialistas en la conducta humana y de salud, lo que aquí le llaman comité, esto no solo reafirma la falta de atención hacia los trabajadores del Estado si no también que el gobierno no sigue sus propias reglas como si fuese inmune a los conflictos laborales.

Ciertamente el sector laboral privado tiene más herramientas de protección a los derechos de los empleados, simplemente los mecanismos de atención para los casos de violencia laboral a los que tienen acceso son:

- El comité de atención y seguimiento a través de la persona consejera.
- La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
- Centros de conciliación y arbitraje.
- Juzgados laborales.

La aplicación de los protocolos y reglamentos mencionados debería tener la misma prioridad tanto para los empleados del sector privado como del sector público, pero lamentablemente no es así.

Ahora bien, las sanciones aplicables para esta conducta pueden ser institucional o penal dependiendo de la gravedad de las acciones.

A nivel institucional las sanciones dependerán de la máxima autoridad de la misma, puede ser desde levantar un acta administrativa que el departamento de recursos humanos reflejará en el expediente del trabajador, despido del trabajador o inhabilitación del servicio público por un tiempo determinado de acuerdo a la gravedad de las acciones cometidas por el agresor.

Cuando las afectaciones de la violencia hacia la persona sean demasiado graves como para ser de tipo penal, las sanciones cambiarán dependiendo del delito cometido y a razón del mismo de acuerdo a lo establecido por el código penal e investigado por las autoridades competentes.

Uno de los puntos más importantes en cuanto a la atención de la violencia laboral es dar a los trabajadores las herramientas necesarias para que presenten su queja ante la autoridad que corresponde, sin embargo, es un tema que recursos humanos no difunde como debería. Lo que causa que muy pocas personas tengan acceso a este tipo de información que es fundamental para fomentar un ambiente laboral libre de violencia.

A su vez cuando uno de los casos es atendido, pareciera que el tiempo retrocede al siglo XIX pues se convierte en un “escándalo social” que no solo afecta a la institución sino también a la reputación de la víctima a la cual se intenta proteger.

A esto se le conoce como re victimización o doble victimización, que es “Aquella acción que produce una carga o sufrimiento adicional añadido por parte de instituciones públicas o privadas que son encargadas de brindar la atención a la víctima de un delito o violación a sus derechos humanos.” (Joyce, 2023)

Si las autoridades designadas a la atención de la violencia como primer respondiente no cumplen con el perfil que el protocolo establece y tampoco son éticamente responsables, se da entonces un malestar más a la víctima.

2.4 PREVENCIÓN

Hacer una verdadera revisión a los métodos de prevención empleados por las dependencias gubernamentales debe ser de manera integral ya que como se

menciona en la presente investigación la violencia laboral se da desde diferentes esferas conductuales y normativas.

El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST) en el artículo 43 (2014) menciona las acciones que los patrones deberán hacer respecto a los factores de riesgo psicosocial.

- Identificar y analizar los puestos de trabajo con riesgo psicosocial.
- Adoptar las medidas preventivas pertinentes
- Practicar exámenes o evaluaciones psicológicas. Aunque en el artículo se menciona que deben ser evaluaciones clínicas y según se requiera, aplicar al personal expuesto a factores de riesgo psicosocial, debería ser obligatorio para el departamento de recursos humanos el realizar evaluaciones psicológicas al personal adscrito a su dependencia. No solo por protocolo si no para llevar a cabo una verdadera atención y prevención de las consecuencias que al tema central interesa.
- De lo que resulte en lo anterior, informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud psicológica.
- Llevar registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de las evaluaciones psicológicas.

Esto en relación a las afectaciones psicológicas que se pueden detonar en el ambiente laboral, sin embargo, todas estas medidas no se llevan a cabo en el sector público, lo que refuerza la idea de que la violencia ha sido normalizada dentro de las dependencias iniciando desde el propio sistema jurídico.

El personal del departamento de recursos humanos es el encargado de vigilar y hacer que las acciones mencionadas en el reglamento se lleven a cabo no solo para tener una mejor información sobre la utilidad del personal sino también porque son el vínculo directo entre los estatutos laborales y los derechos de los trabajadores. Es el engrane más importante para el funcionamiento correcto de las dependencias gubernamentales.

Bajo este criterio el departamento de recursos humanos debería estar formado por un grupo de especialistas para llevar a cabo el seguimiento del personal de

manera integral estas personas deberán tener formación en las siguientes disciplinas:

- Criminología:

Para coordinar el estudio integral de la adaptación y desempeño de los empleados además de los riesgos psicosociales que se pueden detonar en el ambiente laboral. Una de las herramientas principales de esta disciplina es la perfilación y con ella se puede establecer no solo el perfil adecuado para el desempeño de un puesto aprovechando las fortalezas y debilidades de la conducta humana sino también para identificar los factores psicosociales que pueden detonar la violencia laboral.

- Psicología:

Para coadyuvar en la prevención e intervención de crisis psicológicas en los empleados, además de poder identificar la motivación positiva y negativa del personal. Y en el caso de ser necesario realizar la planeación de dinámicas grupales que ayuden a mitigar el estrés del personal.

- Sociología:

Para dar aportaciones al estudio del control social dentro de la dependencia.

- Psiquiatría:

Nadie se encuentra exento de padecer algún trastorno psicológico y derivado de la violencia laboral las afectaciones pueden desencadenar consecuencias graves como el suicidio, violación, abuso sexual, violencia física, etc., por lo que la psiquiatría dentro de la institución podría ayudar a la detección y prevención de las conductas ya mencionadas y en su caso hacer las recomendaciones pertinentes para tratarlas.

Además de esto también debería estar integrado por personal especializado en otras disciplinas como:

- Administración de empresas:

Para llevar a cabo el control administrativo burocrático referente al personal que labora en la dependencia como lo son las incidencias, distribución adecuado del personal, logística de contratos y pagos, por mencionar algunos.

- Medicina:

Es necesario para brindar primeros auxilios en caso de emergencia y también para dar atención a enfermedades o malestares que se pueden dar durante la jornada laboral como: diarrea, cólicos, vomito, fiebre, etc.

Actualmente este modelo de trabajo es solo una utopía dentro de las instituciones gubernamentales, y la falta del mismo es sin duda una ventaja para la existencia de la precariedad laboral y la violación a los derechos humanos más aun cuando se trata de la categoría de trabajadores lista de raya.

La actual solución para la prevención de conflictos de las dependencias gubernamentales es una capacitación virtual solo para superiores jerárquicos sobre la violencia laboral, misma que se imparte cada año aproximadamente.

Se debe tener en cuenta que una prevención adecuada siempre será cuando se implementa de manera integral, es decir, analizada y propuesta por diferentes perspectivas de las ciencias sociales.

El artículo 44 del RFSST (2014) establece las disposiciones organizacionales dentro de las cuales contempla:

- En la fracción II. Servicios preventivos de seguridad y de salud en el trabajo. Misma que se detalla en el artículo 48 del mismo reglamento.

Afirma la idea de la correcta empleabilidad del departamento de recursos humanos para poder proveer los servicios necesarios de seguridad y de salud en el trabajo.

- En la fracción III. Servicios preventivos de medicina del trabajo. Esta se detalla en el artículo 49 del reglamento.

Sustenta la idea de tener acceso al servicio de salud básica dentro de la institución como medio de atención inmediata ante una emergencia o malestar que impida realizar las tareas designadas de manera adecuada. Y no solo como lo hacen con el programa llamado mensajero de la salud que consiste en una visita médica cada cierto tiempo a las distintas dependencias gubernamentales por parte del ISSTEP.

- En la fracción VIII. Promoción de un entorno organizacional favorable y prevención de la violencia laboral. Detallada en el artículo 55 del reglamento.

Que como ya se ha mencionado antes, es el proceso que la criminología puede llevar a cabo desde la perspectiva del control social.

CAPITULO III. RIESGOS PSICOSOCIALES A CONSECUENCIA DE LA VIOLENCIA LABORAL

3.1 AFECTACIONES PSICOLÓGICAS

El Artículo 3 fracción XVII del Reglamento Federal contempla el siguiente concepto:

“Factores de Riesgo Psicosocial: Aquéllos 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 laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado;” (RFSST, 2014)

Se reconoce la existencia de las afectaciones psicológicas en los trabajadores de cualquier régimen o sector laboral, sin embargo y sin hacer menos, el impacto que tienen estas consecuencias en los trabajadores de lista de raya son aún mayor, ya que no cuentan con ningún apoyo por parte de su patrón que es el Estado para atender las causantes de los riesgos psicosociales que genera la violencia laboral. Esto no es más que el resultado de la desorganización del gobierno para llevar a cabo un plan eficiente de trabajo en sus dependencias, mismo que está afectando la salud integral de las personas que dependen de su empleo.

En el Artículo 71 capítulo primero del título quinto, hace mención al fundamento legal del reconocimiento a las enfermedades psicológicas que se deriven del trabajo.

“Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 513 de la Ley, la Secretaría, previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualizará las tablas de Enfermedades de Trabajo y de valuación de las incapacidades permanentes resultantes de los Riesgos de trabajo.” (RFSST, 2014)

Se refiere a que este punto se encuentra establecido en la Ley Federal del Trabajo, y que, si hay como tal una comisión encargada de monitorear los riesgos psicosociales derivados del trabajo tanto a nivel nacional como estatal, mismos que deberán realizar diagnósticos, estudios y propuestas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

Dentro de la clasificación que se dicta en el Artículo 72 la fracción IV del mismo, refiere a los trastornos mentales reconocidos como enfermedades del trabajo, un avance verdaderamente importante para los trabajadores del sector privado.

Mediante el boletín 070/2023 emitido el 24 de octubre de 2023, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) da a conocer la actualización de la tabla de enfermedades de trabajo, en la que reconocen e incorporan 88 padecimientos, entre ellos destacan la depresión, el estrés y la ansiedad, además del COVID 19 y la pérdida del embarazo. Información que se homologo gracias a la Clasificación Internacional de Enfermedades CIE-11 publicada el 11 de febrero de 2022 por La Organización Mundial de la Salud, donde destaca el registro de enfermedades generadas a consecuencia del ámbito laboral.

“...el diputado Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo (Morena), presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, informó que, en promedio, en México ocurren 513 mil riesgos de trabajo por año.” (Mondragón, 2023)

El despertar a las consecuencias de la desorganización laboral tardo tan solo 50 años en tener la atención del Estado Mexicano y debido a que en las nuevas generaciones de empleados es mucho más evidente que existe un problema sin atender, claro que la Ley Federal del Trabajo merecía una reforma a su Artículo 513.

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) señala que “El 75 % de los mexicanos padece estrés laboral, superando a países como China y Estados Unidos.”

Eso quiere decir que más de la mitad de la población que trabaja experimenta este malestar que como resultado afecta a las personas en sus diferentes esferas sociales, y que si se agrava puede desencadenar trastornos mentales más severos como la depresión que conduce en ocasiones al suicidio. Sin duda el manejo inadecuado de los recursos humanos lleva a la institución a la excelencia temporal causando daños a la salud de las personas.

El estrés laboral se define como” ... un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la

frecuente sensación de no poder afrontarlos.” (Pérez, 2019). Producto de la saturación física o mental que el medio ambiente en el que se encuentra la persona le proporciona de acuerdo al rol o las tareas que le fueron designadas, claro que si son equivalentes a las aptitudes que ésta tiene no será una interacción negativa a su integridad física o mental.

Como ya se expuso anteriormente, los trabajadores de lista de raya están expuestos constantemente a niveles de estrés altos no solo por la violencia laboral que se ejerce en estas personas sino también por la constante preocupación de mantener su trabajo día a día asegurando el ingreso económico que deben llevar a casa para cumplir con las obligaciones que la vida adulta trae consigo como pagar la renta, servicios públicos, comida, etc. Por esa razón se ha vuelto el principal factor de riesgo psicosocial que da paso a severas afectaciones en las relaciones interpersonales y a la salud mental de los empleados como, por ejemplo:

- La ansiedad: “Los trastornos de ansiedad, al igual que otras afecciones de salud mental, son el resultado de una compleja interacción de factores sociales, psicológicos y biológicos.” (OMS, 2023)

Es la respuesta psíquica o somática de una persona ante un evento que le produce malestar, en el ámbito laboral puede ser producido por el medio ambiente que se produce bajo el estrés y la frustración de no alcanzar las motivaciones necesarias del trabajador. Es en ocasiones una alteración de la realidad de las personas bajo ideas catastróficas que se instalan en su mente produciendo miedo o preocupación excesiva.

- Trastorno de ciclo del sueño-vigilia:
“Disomnias: trastornos primariamente psicógenos en los que la alteración predominante consiste en la afectación de la cantidad, calidad o duración del sueño, debida a causas emocionales, por ejemplo, el insomnio el hipersomnio y los trastornos del ritmo de sueño-vigilia.” (Franco, 2017)

La calidad o cantidad del sueño tiene que ver con el descanso que necesita el cuerpo humano después de gastar energía y puede ser afectado por el estrés laboral, ya sea por la carga de trabajo que en ocasiones supera las capacidades de los empleados o por el exceso de responsabilidades encomendadas que

representan un desgaste físico y mental en las personas. Algo que comúnmente solicitan en las ofertas de empleo como requisito que se sepa trabajar bajo presión como si de una cualidad positiva se tratara.

“Parasomnias: trastornos episódicos durante el sueño, los cuales durante la infancia están relacionados por lo general con las fases del desarrollo del niño, mientras que en la madurez son fundamentalmente psicógenos, tales como el sonambulismo, los terrores nocturnos y las pesadillas.” (Franco, 2017)

Estos últimos se pueden reflejar en el personal que ha sido víctima del MOBBING o acoso laboral, en algunos casos también puede ser propiciado por el acoso sexual que la persona vive día a día dentro de la dependencia.

En ambos casos la necesidad de percibir un salario es la única motivación que tienen para continuar.

- La depresión:

“La depresión es una enfermedad que se caracteriza por una tristeza persistente y por la pérdida de interés en las actividades con las que normalmente se disfruta, así como por la incapacidad para llevar a cabo las actividades cotidianas, durante al menos dos semanas.” (OPS, 2023)

En el caso de los trabajadores que han sido expuestos a la violencia, es notorio el bajo rendimiento en sus labores habituales, el aislamiento de sus compañeros de trabajo, la falta de ánimo, la irritabilidad, cambios en su conducta de forma drástica. Aunque la depresión es un trastorno común, es grave cuando no se le brinda la atención necesaria ya que puede dar paso a la siguiente afectación.

- Suicidio:

“...es el acto por el que una persona, deliberadamente, se provoca la muerte.” (Bravo, 2020) También llamada muerte voluntaria, es la respuesta a las consecuencias de las afectaciones a la salud mental provocadas por el medio ambiente o medio social en el que se desarrolla la persona.

La depresión, la ansiedad, el insomnio, las pesadillas, la frustración o el estrés son causas que detonan las ideas suicidas en las que el cometido es auto lastimarse

hasta quitarse la vida. “Cada año se suicidan casi un millón de personas, lo que supone una muerte cada 40 segundos.” (Bravo, 2020)

El 10 de septiembre de cada año es el día mundial para la prevención del suicidio, no es un juego, es un tema que afecta a toda la población y del cual se debe difundir información adecuada para la prevención y atención del mismo.

Para llevar a cabo la prevención adecuada de este suceso no basta solo con capacitaciones, o dar difusión de carteles informativos sobre el tema, debe hacerse desde una perspectiva integral que sea efectiva atendiendo las diferentes esferas de desarrollo y control social, así como los lineamientos que rigen la organización.

- Síndrome de Burnout:

“se refiere únicamente al agotamiento derivado del desempeño laboral y se relaciona más con el ámbito emocional; lo anterior ocurre como consecuencia de tener que realizar mucho trabajo en poco tiempo o bien, tener que realizar tareas que pueden generar angustia y sensaciones de culpa por no realizarlas correctamente.” (Secretaría de Salud, 2015)

También conocido como el síndrome del trabajador quemado, porque precisamente a eso se refiere, al desgaste de energía vital por cumplir con las tareas designadas en el trabajo que no son repartidas de manera equivalente a las aptitudes y virtudes de los empleados. Dentro de las empresas o dependencias gubernamentales es un tanto normalizada la sobrecarga de labores, comúnmente le laman ponerse la camiseta.

Estas afectaciones psicológicas son actualmente las principales causas de inadaptabilidad humana, se encuentran estrechamente correlacionadas unas con otras, y aunque son reconocidas en la tabla de enfermedades de trabajo, no se han elaborado programas eficaces para su atención y prevención en cada dependencia. Lamentablemente los trastornos mentales son más graves de lo que parecen pues también afectan de manera directa a la salud física. En el caso de los trabajadores de lista de raya, el costo aumenta no solo porque tienen que cubrir la carga laboral de los otros dos regímenes para mantener su trabajo seguro sino también porque el acceso a la salud mental como particular es de un costo económico elevado.

3.2 AFECTACIONES FÍSICAS

La importancia de atender los riesgos psicosociales de la violencia laboral de manera integral, ayudará a disminuir las enfermedades físicas causadas a consecuencia de daños psicológicos por ende puede resultar en beneficio de las dependencias gubernamentales al aumentar la productividad de los empleados, así como la organización de un mejor sistema de control social ya que los trabajadores de lista de raya se encuentran repartidos en diferentes áreas. Como ya se mencionó el estrés es la principal causa de una serie de anomalías en el desarrollo humano, como ejemplo de ello se tienen las siguientes enfermedades:

- Cefaleas:

“...son uno de los trastornos más comunes del sistema nervioso... dolorosos e incapacitantes como la jaqueca o migraña, la cefalea tensional y la cefalea en brotes.” (OMS, 2016). Son considerados incapacitantes porque son dolores de cabeza intensos por la inflamación de los vasos sanguíneos del cerebro, en los trabajadores las más comunes son la migraña o la cefalea tensional, relacionadas principalmente con el estrés, pueden durar toda la vida y se dan por episodios que tardan horas o días en calmarse.

“...son un motivo de inquietud para la salud pública habida cuenta de la discapacidad que las acompaña y de los costos económicos para la sociedad. Como ocasionan más problemas en los años productivos (desde finales de la adolescencia hasta los cincuenta) ...” (OMS, 2016)

Justo en el auge de la productividad en la vida laboral, los costos económicos son más elevados para los empleados pues aparte de que deben pagar el acceso a la salud en clínicas privadas por no ser derechohabiente de la seguridad social, pierden días de pago económico si no logran justificar de manera adecuada a como la dependencia les exige. Como si requiriera de voluntad propia para quitarse la enfermedad y poder hacer el trámite que se le solicita.

La OMS señala que la mayoría de los casos las cefaleas no son atendidas adecuadamente y eso es cierto, las farmacéuticas venden medicamentos para aliviar los síntomas que generan los dolores inmensos de cabeza y son más asequibles, aunque no es recomendable auto medicarse es lo más barato.

- Colitis nerviosa:

“Se llama colitis, o síndrome de intestino irritable, a un intestino grueso (colon) inflamado a causa de infecciones, radiación, falta de flujo sanguíneo y estrés, entre otros. Los síntomas más comunes incluyen: dolor abdominal, estreñimiento, diarrea y distensión abdominal después de las comidas.” (Peinado, 2022)

Aunque esta enfermedad no es incapacitante a menos que sea diarrea infecciosa, es un malestar presente y de forma frecuente en los trabajadores, la ansiedad o el estrés son malestares que detonan esta afectación. El vientre se infla como globo provocando el dolor abdominal, sumando este malestar a la frustración en el empleado por cuestiones relacionadas a la precariedad laboral, como resultado tenemos a una persona no funcional o deficiente en esos momentos y no es culpa suya si no de la desorganización de su institución.

- Insuficiencia venosa periférica crónica:

“...es una condición en la que las venas y las valvas venosas son incompetentes y resultan en estasis sanguínea en las extremidades inferiores.” (Sánchez, 2022). Lo que comúnmente se conoce como varices, se da en personas que por la naturaleza de su trabajo permanecen de pie o sentadas por mucho tiempo, esto hace que la sangre no circule de manera adecuada por las venas. Está considerada formalmente como una enfermedad de trabajo por la OMS.

- Enfermedades cardiovasculares:

“Las enfermedades cardiovasculares (ECV) son un grupo de desórdenes del corazón y de los vasos sanguíneos...” (OMS, 2017). Son afectaciones en el órgano vital más importante además del cerebro en el cuerpo humano, ambos se encuentran estrechamente relacionados. Por si solo el cerebro es el órgano encargado de regular y dirigir el funcionamiento de los diferentes sistemas que se integran en el cuerpo de una persona, algo parecido a lo que el Estado debe hacer por la sociedad.

En ese sentido la salud mental se vuelve cada vez más importante para la prevención de enfermedades físicas.

“En tales afecciones hay alteración de sustancias a nivel cerebral que desencadena un fenómeno inflamatorio; la liberación de cortisol y adrenalina repercute en la salud cardiovascular, ya que, por ejemplo, se genera una vasoconstricción que altera las arterias coronarias y eso puede desencadenar un infarto.” (Romero, 2022)

El cortisol es la hormona principal del estrés mientras que la adrenalina es la hormona que da un plus de energía al cuerpo en respuesta a eventos que conlleven emociones fuertes. Juntas y de manera excesiva son como una pequeña bomba de tiempo que puede afectar el óptimo funcionamiento del corazón hasta detenerlo.

- Síndrome del túnel carpiano:

“...En el túnel carpiano se encuentran los tendones flexores de los dedos y el nervio medio que permite la sensibilidad y movimiento de ciertas partes de la mano. Cuando se presenta el síndrome del túnel carpiano existe una presión excesiva sobre el nervio medio lo que provoca principalmente entumecimiento y hormigueo de la mano.” (Secretaria de Salud, 2015) De acuerdo a la tabla de enfermedades de trabajo este padecimiento se da en personas que usan como herramienta principal y por tiempo prolongado sus manos como lo son dentistas, mecánicos, cajeros, secretarias, digitadores, capturistas, etc. Para los trabajadores de lista de raya al servicio del Estado, es una preocupación latente ya que si llegasen a padecer alguna de las afectaciones ya mencionadas podrían ser remplazados sin problema y sin ser indemnizados por gastarse la salud que no van a recuperar en un trabajo al que le importan muy poco.

- COVID 19:

Es una enfermedad infecciosa causada por el virus SARS-CoV-2 que afecta principalmente al sistema respiratorio, en casos graves provocó la muerte de muchas personas, el nivel de contagio fue alto, razón por la cual fue motivo de una pandemia que afectó a todo el mundo desde el año 2019 hasta inicios del año 2023.

En ese periodo de tiempo la enfermedad no solo afectó la salud de las personas si no también el orden social y la economía de los países. Fue entonces cuando se observó que el sistema actual de salud no se encuentra preparado para la atención adecuada de las enfermedades.

Según la Secretaría de Salud (2023) el virus que causa COVID 19 se puede transmitir de las siguientes formas:

“La principal es al inhalar aire que contenga las gotitas de saliva que emiten personas enfermas al toser, estornudar o hablar.

Al estar cerca de personas infectadas, las gotitas de saliva que estas emiten al toser estornudar o hablar pueden entrar en contacto con la mucosa de ojos nariz o boca e infectarte.

A través de superficies (fómites). Al tocarse los ojos, nariz o boca después de haber tocado superficies contaminadas.”

Durante la pandemia los trabajadores de base tuvieron incapacidad por casi la mayor parte del tiempo que duro la contingencia sanitaria, algunos trabajos encontraron la manera de evolucionar y poderlos llevar desde casa, sin embargo, los trabajadores de lista de raya de dependencias gubernamentales con actividades que se consideraron primordiales además de los centros de salud, siempre estuvieron activos con la protección de un cubre bocas barato y una careta por si acaso. Afortunadamente la tabla de enfermedades de trabajo (2023) recientemente actualizada agrego esta afectación como parte de las afectaciones a la salud de los trabajadores en la que establece niveles de exposición a la infección.

Las anteriores afectaciones físicas las puede contraer cualquier persona, pero, las que se mencionan a continuación biológicamente solo afectan a las mujeres que además de enfrentar la desigualdad de oportunidades también tienen que aguantar desordenes ginecológicos que las ponen en desventaja en un mundo laboral de hombres. Los tabúes que rodean la menstruación son cada vez menos gracias a la lucha femenina, sin embargo, el conocer acerca de la sexualidad abiertamente o del funcionamiento del aparato reproductor femenino debería ser considerado como algo necesario para el avance del aprendizaje de la sociedad.

- Dismenorrea:

“Ocurre cuando una mujer presenta dolor durante la menstruación en la parte baja del abdomen, siendo agudo e intermitente...” (Secretaria de Salud, 2015). Conocidos también como calambres menstruales o cólicos pueden ser leves o

fuertes algunos incluso incapacitantes, hay dos tipos de dismenorrea que afectan de manera distinta a las mujeres que lo padecen:

Dismenorrea Primaria: "...se refiere a la presencia de dolor pélvico recurrente asociado con la menstruación, en ausencia de patología pélvica subyacente..." (Urbina, 2019). Es decir que, el dolor es considerado normal, no tiene relación con alguna otra enfermedad ginecológica y por lo general no es una causa mayor que interrumpa el desarrollo de las funciones de las trabajadoras.

Dismenorrea Secundaria: "...se refiere a la presencia de dolor pélvico que es causado por una patología orgánica o cualquier trastorno que pueda determinarse como responsable de los síntomas del dolor..." (Urbina, 2019). A diferencia de la primera, en ésta si se trata de dolores más intensos generados a consecuencia de otras afectaciones del sistema reproductor como lo es la menorragia, la endometriosis o algún síndrome como el de ovario poliquístico (SOP) que pueden causar incapacidad temporal para el desarrollo de actividades de las trabajadoras.

- Menorragia:

"Es una patología que se caracteriza por tener hemorragias menstruales intensas o duraderas que te impiden llevar a cabo tus actividades cotidianas de manera normal por la cantidad de sangre que pierdes y los calambres que padeces." (Centro Medico ABC, 2022). Es un sangrado menstrual demasiado abundante acompañado de dolores fuertes producto de la dismenorrea secundaria, es una afectación para la cual se requiere reposo absoluto no por voluntad si no por la magnitud de este padecimiento.

Una de las principales causas de la desigualdad laboral es la ignorancia de este tipo de padecimientos, asistir a un médico general ayudara con la sintomatología, sin embargo, no se cubre el requisito burocrático para ser considerado por las dependencias gubernamentales como una incapacidad temporal para que las trabajadoras puedan suspender sus labores por más de un día.

Esto no solo es el resultado de una sociedad con pensamientos machistas sino también de la falta de una educación sexual que solo habla de cómo ponerle un condón a un pepino y de las enfermedades de transmisión sexual, dejando de lado

otros temas que también son importantes para eliminar tabúes como el cuidado ginecológico y urológico de los genitales.

- Endometriosis:

“La endometriosis es una enfermedad en la que, en la parte exterior del útero, crece un tejido similar a la mucosa interior del útero que puede causar un dolor intenso en la pelvis y dificultar que se consiga un embarazo.” (OMS, 2023). En ocasiones puede confundir con la Menorragia por tener síntomas parecidos, sin embargo, en esta afectación aparece una dificultad más pues no es tan sencillo que las mujeres que lo padecen queden embarazadas afectando aún más su salud mental de aquellas que desean la maternidad. Los malestares que acompañan la menstruación femenina pueden durar de entre 3 a 8 o más días por mes, dependiendo de si los ciclos son regulares o irregulares.

En nuestro país el acceso a la salud ginecológica digna sin seguro social es de costos elevados, ahora bien, si a esto se le suma que las trabajadoras pueden pertenecer al régimen laboral de lista de raya, una categoría muy poco conocida por el público, pero mayormente empleada por el Estado, la cual tiene restricciones no justificadas en cuanto al acceso a la salud, prestaciones o seguridad laboral, se vuelve una problemática mucho más grave. Además, en la actualidad las instituciones públicas no cuentan con instalaciones o permisos adecuados que permitan llevar a cabo una menstruación digna a las trabajadoras.

Es natural que el aparato reproductor femenino pase este proceso una y otra vez desde la menarquia el cual es el nombre con el que se conoce la primera menstruación, hasta la menopausia que es la última menstruación. Debido a esto las instituciones además de tener un botiquín de primeros auxilios, le debería agregar un apartado especial que contenga toallas sanitarias, y medicamento para aliviar momentáneamente los síntomas de la dismenorrea primaria.

A inicios del presente año en la Ciudad de México se aprobaron dos iniciativas para reformar la Ley Federal del trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. El principal objetivo de este acontecimiento es que las mujeres que biológicamente menstrúan y que presentan dismenorrea secundaria incapacitante, puedan faltar 2 días a sus labores con goce de sueldo íntegro.

También se les prohíbe a los patrones el despedirlas por contar con este diagnóstico.

“Entre 45 y 95 por ciento de las mujeres en edad reproductiva presentan dolor incapacitante durante su ciclo menstrual.” (Congreso de la CDMX, 2023)

La propuesta de emplear una licencia menstrual para justificar la ausencia de las mujeres a sus trabajos parece una buena opción ya que uno de los factores que incrementan los padecimientos ya mencionados se asocia directamente al estrés, por este motivo está contemplada en la tabla de enfermedades por trabajo.

Nuevamente CDMX a la vanguardia de los derechos humanos mientras que en Puebla se hace lo mínimo para lograr avances en este tipo de temas.

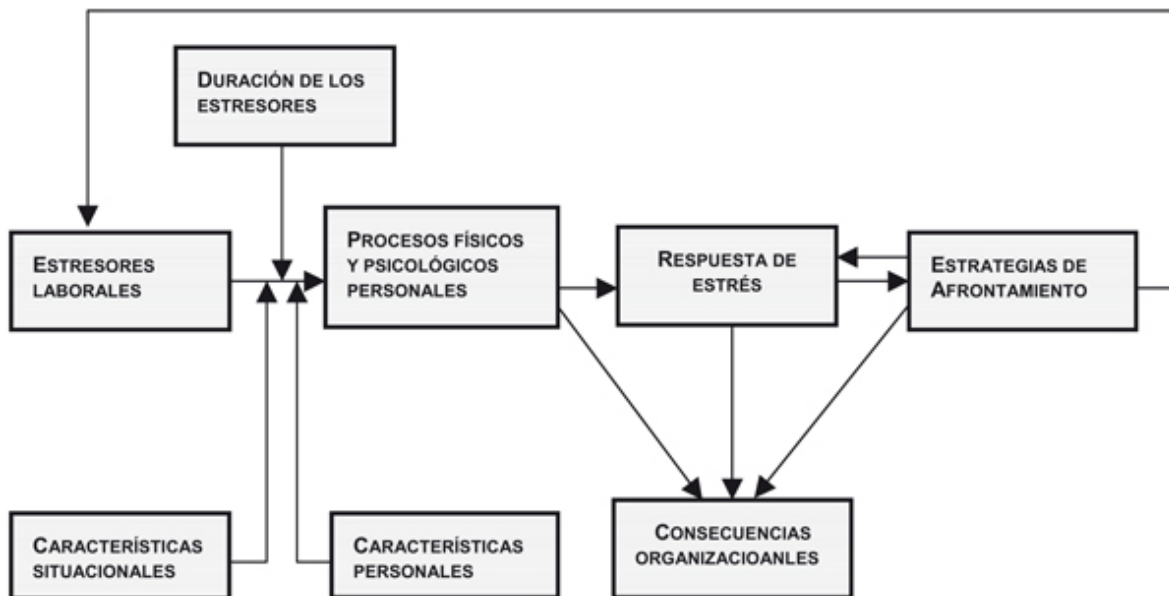
3.3 AFECTACIONES SOCIALES

La violencia laboral no solo afecta a la esfera psicológica y física del desarrollo humano, sino también a las relaciones interpersonales, ya que se encuentra relacionada con el estado de ánimo y por ende con la conducta humana.

El deterioro de las relaciones sociales a consecuencia de la violencia laboral es más evidente a medida que avanza. La frustración de no cumplir con las motivaciones que se necesitan para la autorrealización personal puede desencadenar conductas asociales o antisociales, dependiendo de si recibe o propicia la violencia dentro de su lugar de trabajo.

El Modelo de Facetas Ampliado de Beehr y Newman (1978), explica el proceso conductual del estrés en una persona desde la perspectiva laboral. Se refieren a los factores que provocan frustración como estresores y que, como se explicó anteriormente, son a consecuencia de la violencia laboral sistematizada a la que se encuentran expuestos los trabajadores, de los cuales la presente investigación aplica el modelo a los inscritos bajo el régimen de lista de raya, al servicio del Estado de Puebla. Es en esta parte de la investigación donde todos los elementos expuestos se integran para dar un mejor panorama sobre la problemática que afecta a un determinado grupo de trabajadores.

Esquema 4. Modelo de facetas ampliado de Beehr y Newman



(Beerh TA, Newman JE. 1978, como se citó en Carvajal & De Rivas, 2011)

En el diagrama de flujo se esquematiza el proceso de manera que se pueda explicar mejor la influencia de los agentes que provocan frustraciones laborales en la conducta humana. Las características situacionales se refieren al tiempo y espacio en el que se encuentra el individuo, es decir, lo que ocurre en el momento que está viviendo el trabajador, como puede ser el acoso o la precariedad que percibe la persona de su entorno laboral, acompañado de la duración de los estresores, que es el tiempo que lleva bajo esa situación, donde también influyen las características personales, como por ejemplo, si es una persona insegura, introvertida, inestable o extrovertida, etc., lo anterior es parte de la primera fase del modelo.

Lo anterior conlleva a procesos físicos y psicológicos personales como la depresión, la ansiedad, el suicidio, autolesiones, cefaleas, enfermedades cardiovasculares, afectaciones ginecológicas; en el caso de las personas menstruantes, etc. Mismas que ya se describieron en los subtemas anteriores.

La respuesta al estrés depende mucho del perfil psicológico de los empleados, es decir, de la personalidad como resultado del manejo y aprendizaje de las vivencias adquiridas, es el que hace con lo que le ocurre, cómo lo hace y porque lo hace.

Estas respuestas pueden darse desde dos perspectivas:

- Positiva: Cuando el empleado utiliza los estresores que le producen frustración, a beneficio propio, como cuando las exigencias de los patrones hacen que el trabajador aumente su productividad o su creatividad.
- Negativa: Cuando la violencia supera la tolerancia que tiene la persona para soportar o sobrellevar las afectaciones generadas en su entorno laboral, por ejemplo: cuando su salud mental o física comienza a reflejar las consecuencias en forma de alguna enfermedad o trastorno. En algunas ocasiones puede provocar el suicidio o en el caso de los agresores, impulsarlos a cometer un delito.

Las estrategias de afrontamiento ante los estresores, varían de acuerdo a la resiliencia de cada individuo, que es la capacidad de poder transformar las cosas malas en mejores acciones, también influyen los medios de atención a la violencia laboral como: instancias, leyes, reglamentos, seguridad social, etc.

En el caso de la desorganización que tienen las instituciones gubernamentales para llevar a cabo la dirección y empleabilidad de los recursos humanos de los que son responsables, las consecuencias organizacionales son mayores causando un bajo rendimiento en la productividad, relaciones laborales conflictivas, deterioro de la calidad del trabajo, pérdida de ingresos económicos, demandas, renunciaciones, etc. En cuanto a los trabajadores se trata, las consecuencias van más allá de perder el trabajo o la salud.

“La familia es la célula básica de la sociedad que históricamente se había concebido como el grupo de personas que cohabitan y comparten una vivienda y, sobre todo, lazos de parentesco.” (UNAM, 2021). La familia es el primer círculo social que resiente la violencia laboral de manera indirecta, pues el vínculo se ve afectado por las respuestas negativas que provoca éste malestar en el empleado.

Es como si se tratase de un efecto dominó, que en psicología se refiere a una serie de eventos que se conectan entre sí y que resultan a consecuencia de una acción determinante. Es necesario introducir la teoría de atribución causal del austriaco Fritz Heider (1958), para explicar la correlación de los puntos antes expuestos.

La percepción sobre las causas de los acontecimientos que ocurren en el espacio y tiempo que se está viviendo, es el resultado de los factores que influyen en la psicología humana. “El modelo atribucional de Heider distingue entre atribuciones internas o personales y externas o ambientales.” (Torres, 2017). Aplicando este estudio a los trabajadores de lista de raya, tenemos que, los riesgos psicosociales generados a partir de la percepción de la violencia en el ambiente de trabajo, son una de las causas principales de relaciones interpersonales conflictivas, que dañan poco a poco la autoestima de los involucrados.

Llegar a casa después de un largo día de trabajo, donde la energía fue agotada para realizar tareas, que inexplicablemente aumentaron, se vuelve una rutina nada funcional para la vida personal, la atención de calidad que es fundamental en la familia es limitada o nula, lo que en ocasiones se vuelve causa de divorcios, separaciones, aislamientos, paternidad o maternidad ausente; lo que encamina a la violencia familiar.

Actualmente en nuestro país, todas las personas que no cuentan con un salario digno, seguridad social, patrimonio, etc., viven para trabajar, no tienen tiempo para disfrutar de una vida digna, como si fuese un privilegio el trabajar poco para vivir bien. Esta es la principal razón de la depresión y la ansiedad en las personas, resultado de un sistema desorganizado y disfuncional en materia laboral, de ahí que el suicidio es un riesgo latente de nuestros tiempos y de nuestra sociedad. Se han creado personas infelices, obligadas a soportar el estrés hasta que colapsen, afectando los vínculos emocionales que tienen los empleados con otros individuos. Esto no es parte de la selección natural, es la negligencia del Estado la que está induciendo malestares sociales, psicológicos y físicos en las personas que dependen de él y de las que también él depende.

Retomando la teoría de la asociación diferencial, en el caso de la familia, que inconscientemente normaliza esta violencia, son los hermanos, hijos, o familiares que toman a la víctima como un ejemplo, por lo que se naturaliza; en algunos casos la infelicidad de quien la tolera directamente, como de quien recibe los estragos secundarios y aquellos que se niegan a seguir con este patrón, tratan de buscar mejores oportunidades laborales legales o ilegales.

La sociedad y el Estado son los principales creadores de la delincuencia, Alexandre Lacassagne señaló que “las sociedades tienen los criminales que se merecen” (1885, como se citó en Daems, 2020), frase que cobra sentido luego de que nuestro país, actualmente se encuentre infestado de la delincuencia organizada que, si bien no es un trabajo formal y legal, genera mejores ganancias para las personas que si trabajaran para el Estado y peor aun si los inscriben como lista de raya. Es muy lamentable esta situación, pero es la realidad que atraviesa la sociedad actual.

Es de esperarse que la criminalidad surgiera como respuesta de la desorganización al final somos un conjunto de organismos interactuando tal y como lo expresó Lacassagne en su teoría microbiológica del crimen donde señala que el criminal es como un microbio que actúa solo cuando su entorno social es un caldo de cultivo favorable para el desarrollo de conductas antisociales.

Bajo esta perspectiva si el estado no mejora las condiciones de trabajo y sigue sin reconocer formalmente los derechos laborales de los trabajadores de lista de raya puede provocar que la moralidad de éstos se desvíe para realizar conductas antisociales que le permitan lograr satisfacer las necesidades básicas que necesitan para su desarrollo personal y el de su familia. O bien también puede lograr un incremento de fallecimientos a causa de enfermedades de trabajo o suicidio.

Las afectaciones de la violencia laboral en trabajadores de lista de raya al servicio del Estado de Puebla crean víctimas y también victimarios por esa razón deben ser atendidas de manera urgente, mientras esto no suceda seguirá siendo una oportunidad latente de la criminalidad.

CONCLUSIÓN

Aun no se cuenta con un modelo de atención que funcione eficazmente y que además de no revictimizar a las y los afectados, imponga una sanción o por lo menos proponga una reparación del daño causado a los derechos fundamentales de los trabajadores. Uno de los objetivos principales del Estado debería ser el de proveer el acceso a la salud digna y promover una vida libre de violencia.

Las consecuencias de la violencia laboral no solo afectan a los trabajadores inscritos al régimen de lista de raya sino también a sus familias, a las dependencias y por ende al Estado, la necesidad de adoptar medidas como lo hizo la Ciudad de México con la Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de Raya beneficiaría de forma pronta uno de los aspectos de la violencia, sin embargo, se requiere enfrentar desde las diferentes perspectivas expuestas en la investigación.

Se requiere de una atención integral que atienda el problema desde los diferentes niveles que intervienen hasta las modalidades de la violencia, pues es evidente que la evolución de nuestra sociedad en el ámbito laboral depende de ello. Como proyecto a largo plazo la implementación de un consejo estatal integrado por especialistas en control y desarrollo social en materia laboral como la criminología, derecho, psicología, sociología, psiquiatría, ciencias políticas, etc., podría coadyuvar en la restauración de los derechos fundamentales afectados de los trabajadores, además de prevenir de manera eficiente que la violencia laboral sea un factor desencadenante de otras formas de criminalidad como lo es la corrupción o delitos sexuales por mencionar algunos. Replicando la idea para la integración adecuada del departamento de Recursos Humanos, la posibilidad de lograr el aumento de la productividad sin generar riesgos psicosociales es mayor.

A nivel mundial ya es considerado un problema grave, Puebla podría ser precursor de herramientas funcionales contra la violencia laboral, siempre y cuando comience a desarrollar las medidas adecuadas que además del consejo estatal podría ser el de crear políticas públicas que coadyuven al perfil de lista de raya. Como proyecto a corto plazo la modificación de los contratos a fin de que permitan el acceso a la seguridad social en equivalencia a la antigüedad.

Para ello se puede implementar la contratación desde dos formatos de acuerdo a la temporalidad:

1. El primero que establezca la duración de 1 año y que contemple los siguientes apoyos al trabajador:
 - Acceso a medicina general en la institución
 - Acceso a la salud mental en la institución
 - Salario competente
 - Incapacidad digna
 - Permiso menstrual en caso de dismenorrea
 - Apoyo económico o de transporte en caso de requerir sus servicios horas extras
2. El segundo que, al finalizar el contrato de un año, si el desempeño del trabajador fue satisfactorio en sus labores, se extienda su contratación sin tiempo determinado, es decir un contrato abierto y que tenga acceso a las siguientes prestaciones:
 - Seguridad social (Por convenio como lo hacen para los trabajadores de honorarios)
 - Apoyo a la vivienda
 - Derecho de generar antigüedad comprobable
 - Salario competente
 - Incapacidad digna
 - Permiso menstrual en caso de dismenorrea
 - Apoyo económico o de transporte en caso de requerir sus servicios horas extras

Esto significa que la institución también debe modificar sus instalaciones para tener espacios dignos en los que se pueda llevar a cabo la atención inmediata de medicina general y salud mental para todos los trabajadores que en ella laboran. Así además de reconocer derechos laborales, las relaciones entre el personal se beneficiarían y darían como resultado una mejor productividad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, M. (2023, 28 junio). Qué es outsourcing, ventajas y cómo gestionarlo (2023) Asana. Disponible en: <https://asana.com/es/resources/what-is-outsourcing> Consultado el: 10 de septiembre de 2023.
- Araya-Castillo, Luis, Pedreros-Gajardo Margarita (2009). ANÁLISIS DE LAS TEORÍAS DE MOTIVACIÓN DE CONTENIDO: UNA APLICACIÓN AL MERCADO LABORAL DE CHILE DEL AÑO 2009. Revista de Ciencias Sociales (Cr) [en línea]. 2013, IV (142), 45-61 ISSN: 0482-5276. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004> Consultado el: 18 de septiembre de 2023
- ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN (s.f.), #AGNRecuerda la abolición de la esclavitud emitida por José María Morelos y Pavón, disponible en: <https://www.gob.mx/agn/articulos/agnrecuerda-la-abolicion-de-la-esclavitud-emitada-por-jose-maria-morelos-y-pavon>. Consultado el 10 de septiembre de 2023.
- Berenchtein Netto, Nilson. (2014). Suicidio, trabajo y sociedad: la muerte voluntaria en el modo de producción capitalista. Salud de los Trabajadores, 22(1), 29-37. Recuperado en 24 de octubre de 2023, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382014000100004&lng=es&tlng=es.
- Bravo, G. R. (2020, 10 septiembre). Día Mundial para la Prevención del Suicidio. Disponible en: <https://ss.puebla.gob.mx/prevencion/informate/item/1120-dia-mundial-para-la-prevencion-del-suicidio> Consultado el: 23 de octubre de 2023
- Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de Raya (s.f.) CAPTRALIR. disponible en: <https://www.captralir.cdmx.gob.mx/> consultado el 11 de septiembre de 2023
- Carrillo-Mora, Paul, Barajas-Martínez, Karina Gabriela, Sánchez-Vázquez, Itzel, & Rangel-Caballero, María Fernanda. (2018). Trastornos del sueño: ¿qué son y cuáles son sus consecuencias?. Revista de la Facultad de

Medicina (México), 61(1), 6-20. Recuperado en 20 de octubre de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0026-17422018000100006&lng=es&tlng=es.

- Carvajal, R. R., & De Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina Y Seguridad Del Trabajo*, 57, 72-88. Disponible en: <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500006> Consultado el 14 de noviembre de 2023
- Centro de Opinión Pública, (2022, 26 enero). OUTSOURCING EN MÉXICO, EL DILEMA DE LA SUBCONTRATACIÓN - Centro de Opinión Pública UVM. Centro de Opinión Pública UVM. Disponible en: <https://opinionpublica.uvm.mx/estudios/outsourcing-en-mexico-el-dilema-de-la-subcontratacion/> consultado el: 13 de septiembre de 2023.
- Centro Médico ABC. (2022, 7 agosto). Menorragia (menstruación intensa) | Centro Médico ABC. Disponible en: <https://centromedicoabc.com/padecimientos/menorragia-menstruacion-intensa/> Consultado el: 08 de noviembre de 2023
- Congreso de Ciudad de México (2023, febrero 12) Propone el legislativo local a Congreso de la Unión permiso laboral para mujeres con menstruación dolorosa. Disponible en: <https://congresocdmx.gob.mx/comsoc-propone-legislativo-local-congreso-union-permiso-laboral-mujeres-con-menstruacion-dolorosa-4127-1.html> Consultado el 12 de noviembre de 2023
- Consejo Nacional de Población (2023, febrero 24) Licencia menstrual. gob.mx. Disponible en: <https://www.gob.mx/conapo/articulos/licencia-menstrual> Consultado el 11 de noviembre de 2023
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)
- Daems, T. (2020). ¿Tienen las sociedades las víctimas que se merecen? Dialnet. (pp. 351) Disponible en: <https://indret.com/wp-content/uploads/2020/04/1531.pdf> Consultado el 20 de noviembre de 2023
- Davila, L. F. (2023). La levadura del mal y la masa absurda: las muchedumbres en la obra de Gabriel Tarde. *Novum Jus*, 17(1), 331–330.

Disponible en: <https://doi.org/10.14718/NovumJus.2023.17.1.13> Consultado el 18 de septiembre de 2023

- Diario Oficial de la Federación (2020), Acuerdo por el que el Consejo de Salubridad General declara emergencia sanitaria por COVID 19. Disponible en:
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/544325/CSG_300320_VE_S.pdf. Consultado el: 14 de septiembre de 2023.
- Diario Oficial de la Federación (2023), Decreto por el que se declara terminada la contingencia sanitaria por COVID 19. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5688265&fecha=09/05/2023#gsc.tab=0 Consultado el: 14 de septiembre de 2023
- Franco Carranza, J. A. (2017, 6 abril). TRASTORNOS DEL SUEÑO. Psicólogo Jorge Franco Carranza. Disponible en: <https://psicologojorgefranco.com/2017/04/06/trastornos-del-sueno/> Consultado el 18 de octubre de 2023
- García-Allen, J. (2023, 29 julio). Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas. Psicología y Mente. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow> Consultado el 15 de septiembre de 2023.
- Jiménez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina Y Seguridad Del Trabajo, 57, 4-19. Disponible en: <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002> Consultado el: 1 de octubre de 2023
- Joyce. (s. f.). La revictimización es. . . – Coordinación para la Igualdad de Género UNAM. Disponible en: https://coordinaciongenero.unam.mx/avada_portfolio/la-revictimizacion-es/ Consultada el 20 de septiembre de 2023
- Lachiner, S. M. (s. f.). Síndrome de burnout. Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014 Consultado el: 29 de octubre de 2023

- Leon, J. G. (2023, 20 julio). Uniendo Teorías de Motivación: Aplicando McClelland y la Autodeterminación en el Liderazgo Empresarial. Disponible en: [es.linkedin.com. https://es.linkedin.com/pulse/uniendo-teor%C3%ADas-de-motivaci%C3%B3n-aplicando-mcclelland-y-la-julio](https://es.linkedin.com/pulse/uniendo-teor%C3%ADas-de-motivaci%C3%B3n-aplicando-mcclelland-y-la-julio) Consultado el: 14 de septiembre de 2023
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla
- Ley General de Víctimas
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional. (LFTSE)
- Ley Federal del Trabajo
- Manzanera, L. R. (1984). Criminología. (pp. 25) (32ª edición 2020) Porrúa.
- Martínez, M. L. M. (s. f.). Fortalece ISSSTEP acciones de prevención para trabajadores. Disponible en: <https://www.puebla.gob.mx/index.php/noticias/item/697-fortalece-issstep-acciones-de-prevencion-para-trabajadores> Consultado el 25 de septiembre de 2023
- Mental Health and Substance Use. (2021, 21 septiembre). Plan de acción Integral sobre Salud Mental 2013 - 2030. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240031029> Consultado el: 15 de octubre de 2023
- Mondragón, L. M. (2023, 9 mayo). Actualiza el Pleno tabla de enfermedades laborales; ya incluye depresión, estrés y ansiedad. CAMARA PERIODISMO LEGISLATIVO. Disponible en: <https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/revista/index.php/a-profundidad/actualiza-el-pleno-tabla-de-enfermedades-laborales-ya-incluye-depresion-estres-y-ansiedad> Consultado el: 29 de septiembre de 2023
- Montero-Marín, J. (s. f.). EL SÍNDROME DE BURNOUT y SUS DIFERENTES MANIFESTACIONES CLÍNICAS: UNA PROPUESTA PARA LA INTERVENCIÓN. Disponible en:

http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-12732016000100004 Consultado el: 28 de octubre de 2023

- Morales, A. G. A., & Herrera, F. V. E. (2022). Secuelas del COVID-19, un desafío de la salud pública: revisión bibliográfica. *Vive*, 5(15), 889-908. Disponible en: <https://doi.org/10.33996/revistavive.v5i15.196> Consultado el 14 de septiembre de 2023.
- Observatorio Riesgos Psicosociales. (2022, 29 agosto). Qué es un riesgo psicosocial - Observatorio Riesgos Psicosociales. Disponible en: <https://observatorioriesgospsicosociales.com/que-es-un-riesgo-psicosocial/> Consultado el 1 de octubre de 2023
- ORDOÑEZ, J., DOCTOR EN CRIMINOLOGÍA. (2020, 6 mayo). Violencia sistémica, distanciamiento social y pandemia: un enfoque. Universidad a Distancia de Madrid. Disponible en: <https://www.udima.es/es/violencia-sistemica-distanciamiento-social-pandemia#:~:text=La%20violencia%20sist%C3%A9mica%20se%20define,econ%C3%B3micas%2C%20entre%20otros%20factores%20psicosociales.> Consultado el: 10 de septiembre de 2023.
- Organización Panamericana de la Salud (s. f.). Depresión. OPS/OMS Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/depresion#:~:text=La%20depresi%C3%B3n%20es%20una%20enfermedad%20que%20se%20caracteriza%20por%20una,durante%20al%20menos%20dos%20semanas.> Consultado el 23 de octubre de 2023
- Organización Panamericana de la Salud (OPS) (s.f.). Prevención de la violencia. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/prevencion-violencia> Consultado el 10 de septiembre de 2023.
- Peinado, F. (2022, 17 agosto). Colitis. Dr. Francisco Peinado, Cirujano General. Disponible en: <https://drfranciscopeinado.com/colitis/> Consultado el 2 de noviembre de 2023
- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo

- ROMERO MIRELES, L. L. (2022, 6 octubre). Estrecha relación entre salud mental y enfermedad cardiovascular. Gaceta UNAM. Disponible en: <https://www.gaceta.unam.mx/estrecha-relacion-entre-salud-mental-y-enfermedad-cardiovascular/> Consultado el 03 de noviembre de 2023
- SANCHEZ MENDEZ, N. (2022, octubre). INSUFICIENCIA VENOSA CRONICA. ACADEMIA NACIONAL DE MEDICINA. Recuperado 8 de noviembre de 2023, de https://www.anmm.org.mx/publicaciones/boletin_clinico_terapeutico/2022/BCT-5-2022.pdf
- Secretaría de Salud (2015, agosto 28) Síndrome de fatiga crónica y síndrome de “Burnout”. gob.mx. Disponible en: <https://www.gob.mx/salud/articulos/sindrome-de-fatiga-cronica-y-sindrome-de-burnout> Consultado el 26 de octubre de 2023
- Secretaria de Salud (2016, febrero 16). Los factores más comunes de la migraña son depresión, ansiedad y m. gob.mx. Disponibl en: <https://www.gob.mx/salud/articulos/los-factores-mas-comunes-de-la-migrana-son-depresion-ansiedad-y-mala-posicion-de-cabeza-y-cuello> Consultado el 30 de octubre de 2023
- Secretaria de Salud, (2015, octubre 26). ¿Qué es la dismenorrea? gob.mx. Disponible en: <https://www.gob.mx/salud/articulos/que-es-la-dismenorrea> Consultado el: 8 de noviembre de 2023
- Secretaria de Salud, (2015, septiembre 03). Síndrome del Túnel del Carpo. Disponible en: gob.mx. <https://www.gob.mx/salud/articulos/sindrome-del-tunel-del-carpo> Consultado el 5 de noviembre de 2023
- Secretaria del Trabajo y Previsión Social (s.f.), Protocolo de Actuación en casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual Dirigido a las Empresas de la República Mexicana. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf Consultado el: 10 de septiembre de 2023.
- Secretaria del Trabajo Y Previsión Social (s. f.). Se congratula STPS por actualización de las tablas de enfermedades de trabajo tras medio siglo sin

cambios. gob.mx. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/se-congratula-stps-por-actualizacion-de-las-tablas-de-enfermedades-de-trabajo-tras-medio-siglo-sin-cambios?idiom=es> Consultada el 5 de octubre de 2023

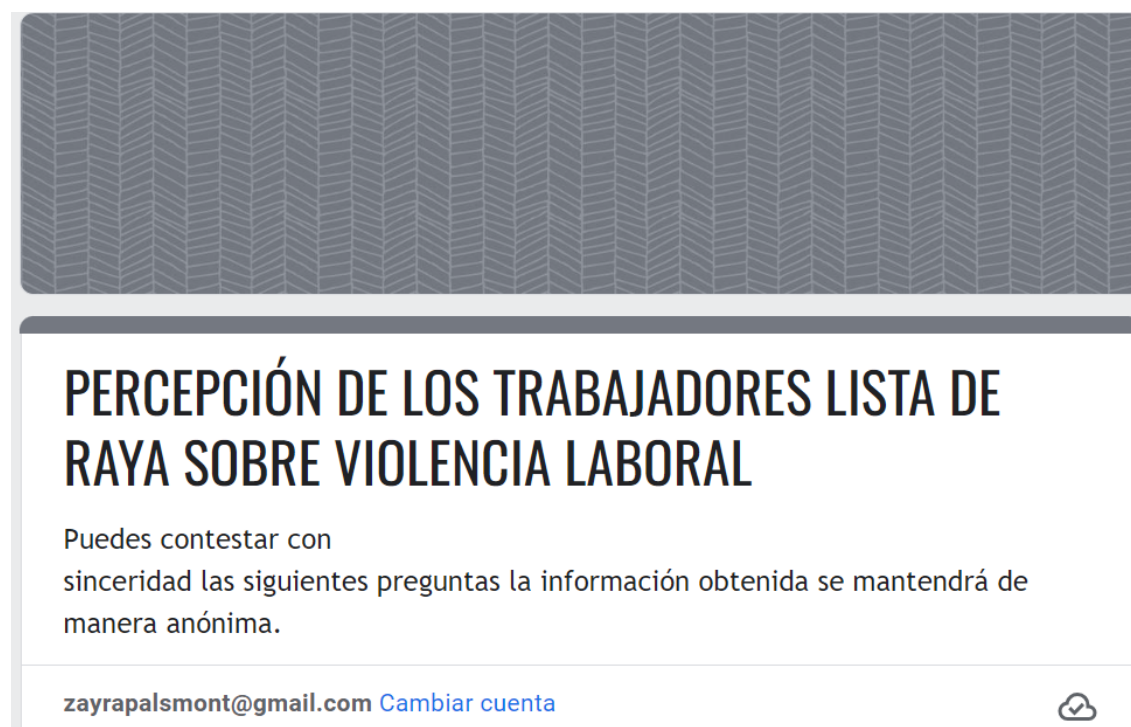
- Servicio de Administración Tributaria SAT (s. f.) Conoce el régimen de servicios profesionales (honorarios) - consultas de orientación - Portal de Trámites y Servicios - SAT. Disponible en: [https://www.sat.gob.mx/consulta/36192/conoce-el-regimen-de-servicios-profesionales-\(honorarios\)](https://www.sat.gob.mx/consulta/36192/conoce-el-regimen-de-servicios-profesionales-(honorarios)) consultado el 12 de septiembre de 2023
- Torres, A. (2017, 22 marzo). Teorías de la atribución causal: definición y autores. Psicología y Mente. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/social/teorias-atribucion> Consultado el: 18 de noviembre de 2023
- UNAM (2021, mayo 14) Evolucionan el concepto de familia. Boletín UNAM-DGCS-414 Disponible en: https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2021_414.html Consultado el 16 de noviembre de 2023.
- Universidad de Ciencias Jurídicas, (2018, 5 noviembre). Mediación y justicia restaurativa. UCJ. Disponible en: <https://ucj.edu.mx/mediacion-y-justicia-restaurativa/> Consultado el: 20 de noviembre de 2023
- Urbina, V. G., Gutiérrez, M. T., & Arce, V. R. (2019). Dismenorrea primaria en las adolescentes: manejo en la atención primaria. Revista médica sinergia, 4(11), e296. Disponible en: <https://doi.org/10.31434/rms.v4i11.296> Consultado el 8 de noviembre de 2023
- Ventanilla Digital del Estado de Puebla (s.f.) Portal de Trámites y Servicios. Constancia de servicios laborales en línea. Disponible en: https://ventanilladigital.puebla.gob.mx/web/fichaAsunto.do?opcion=0&asas_ide_asu=2483&ruta=/web/asuntosMasUsuales.do?opcion=0!periodo=0 Consultado el 1 de octubre de 2023
- Wiechers G. E., Cordero A. R. & Mendiola S. M. (2007) Seminario sobre El ejercicio Actual de la Medicina; Ponencia sobre: El Síndrome de “Burnout”:

La despersonalización, el agotamiento emocional y la insatisfacción en el trabajo como problemas en el ejercicio de la medicina y el desarrollo profesional. Facultad de Medicina UNAM. Disponible en: http://www.facmed.unam.mx/sms/seam2k1/2007/jun_01_ponencia.html

Consultado el 28 de octubre de 2023

- World Health Organization: WHO. (2016, 8 abril). Cefaleas. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/headache-disorders>
Consultado el 30 de octubre de 2023
- World Health Organization: WHO. (2023, agosto 28). Suicidio. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicide> Consultado el 26 de octubre de 2023
- World Health Organization: WHO. (2022, 11 febrero). Publicación de la CIE-11 2022. Comunicados de Prensa. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/11-02-2022-icd-11-2022-release>
Consultado el 10 de octubre de 2023
- World Health Organization: WHO. (2021, 11 junio). Enfermedades cardiovasculares. Disponible en: [https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/cardiovascular-diseases-\(cvds\)](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/cardiovascular-diseases-(cvds)) Consultado el 03 de noviembre de 2023
- World Health Organization: WHO. (2023, 31 marzo). Depresión. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>
Consultado el 20 de octubre de 2023
- World Health Organization: WHO. (2023, 24 marzo). Endometriosis. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/endometriosis#:~:text=Introducci%C3%B3n%20y%20definici%C3%B3n,menstruaci%C3%B3n%20y%20hasta%20la%20menopausia>
Consultado el 10 de noviembre de 2023
- World Health Organization: WHO. (2023, 27 septiembre). Trastornos de ansiedad. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders> Consultado el 10 de octubre de 2023

ANEXO 1



The image shows a screenshot of a Google Form. At the top, there is a decorative header with a repeating geometric pattern. Below this, the title of the form is displayed in large, bold, black capital letters: "PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES LISTA DE RAYA SOBRE VIOLENCIA LABORAL". Under the title, a message in Spanish states: "Puedes contestar con sinceridad las siguientes preguntas la información obtenida se mantendrá de manera anónima." At the bottom of the form, the email address "zayrapalsmont@gmail.com" is shown next to a blue link that says "Cambiar cuenta". To the right of the email, there is a small icon of a cloud with a checkmark inside.

Encuesta realizada con fines de investigación solo a trabajadores que pertenecen al régimen de lista de raya. Llevada a cabo del 21 de septiembre al 03 de octubre de 2023. Disponible en:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdDmVaT18r9zYgW7--l-6w9Nw2Xz6gBeqJx8GkhVyGqyz61hA/viewform?usp=sf_link