



**Derechos Humanos Laborales OIT-ONU y como hacerlos valer,  
sinergias con la aplicación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-  
STPS-2018, ISO26000:2010 y los ODS-ONU.**

Lydia del Carmen Ávila Zarate <sup>51</sup>

Jorge Carlos Rangel Moya <sup>52</sup>

Mayra Betancourt Escalante <sup>53</sup>

## **Resumen**

*Introducción.* En el presente estudio de investigación bibliográfico documental, descriptivo cualitativo de tipo Diagnóstico, Exploratorio se procede a confrontar los diferentes planteamientos que son de obligaciones y mandatos en su desarrollo, y en otros son de tipo de sugerencias, con el propósito de realizar un análisis que genere herramientas para utilizarlas en el cumplimiento de los Derechos Humanos y de manera particular en el ámbito Laboral, por lo cual se confrontan primero los convenios que plantea la Organización Internacional para el Trabajo (OIT) organismo referente de la Organización de la Naciones Unidas, la cual publica una serie de mandatos o sugerencias según sea el caso de las políticas o leyes internas de cada país, a través del planteamiento de convenios aplicar en los países del mundo, esto se confronta en segundo plano y a manera de ejercicio de comparación con los mandatos obligados que plantea la NOM-035-STPS-2018 de Factores de Riesgo Psicosocial, Norma Oficial Mexicana, aplicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual plantea una serie de acciones que se relacionan de manera directa con el

---

<sup>51</sup> Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano, Universidad Autónoma de Nuevo León.  
Lydia.avilazr@uanl.edu.mx

<sup>52</sup> Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano, Universidad Autónoma de Nuevo León.  
Jorge.rangelmy@uanl.edu.mx

<sup>53</sup> Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano, Universidad Autónoma de Nuevo León.  
mayra.betancourtsc@uanl.edu.mx



UANL



FTSYDH

## POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Buen vivir: Nueva Perspectiva de la Intervención Social



cumplimiento de los objetivos de los derechos humanos laborales en el escenario Internacional, tercero esto además se confronta con la ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social, la cual como norma internacional publica una serie de recomendaciones que se relacionan con una visión de ética organizacional, al aplicarla permite visualizar corporativamente a un organismo que está interesado en reconocerse con Ética Social.

**Palabras Clave:** *Estándares, Grupos de Interés, Psicosocial, Derechos Humanos.*



## **Introducción.**

Es importante detenerse a reconocer que actualmente, toda la actividad del ser humano está influenciada por un dinamismo incomprensible, donde el individuo “moderno” no se detiene a pensar en lo que realiza de manera cotidiana, es decir el día a día, pareciera que todo lo que realiza tiene un componente de urgencia y suprema importancia en su vida diaria y es cada vez más escaso el análisis y la reflexión del ¿por qué? y del ¿para qué? de cada una de nuestras acciones cotidianas. En ese contexto de rapidez y urgencia normalizada, es que se desarrolla el presente trabajo de análisis descriptivo entre diversos mandatos teóricos que gobiernan las acciones naturales del ámbito laboral (Derechos Humanos) y se menciona la actividad de trabajar, porque es la acción que en determinadas ocasiones nos empuja a realizar nuestras tareas diarias en la sociedad.

Actualmente el ámbito laboral a ocupado un espacio presente en nuestras acciones recurrentes, el prepararse, el salir, el realizar, el convivir y el terminar una jornada laboral pareciera que es lo más importante en nuestro accionar diario y todo nuestro mundo no solo en lo social, familiar, profesional, personal, parece ser que el todo como ser humano, está relacionado con nuestro ámbito laboral, cuando en principio ético esto no debería ser de esta forma, es entonces que de manera popular se mencionan frases comunes : “solo vives para trabajar”, “tu trabajo no es tu vida”, “primero mi obligación y después ustedes”, “el trabajo lo es todo”, “soy muy importante o indispensable en el trabajo”, “si no acudo yo a laborar todo saldrá mal”, “todo se lo debo a mi trabajo”, “soy el único que trabaja”, “si no trabajo no “el precio del éxito es el trabajo duro” etc. (Psicología y mente, 2023)

En múltiples ocasiones se responsabiliza a la organización o empresa, como la culpable de este tipo de conductas sociales abusivas hacia el trabajador, producto de esto es que desde inicios del siglo pasado se ha procurado dotar de una serie de reglamentos y leyes tanto internacionales (OTI), como nacionales (CNDH), con la finalidad de no afectar los derechos humanos de la clase trabajadora.

A continuación, se realizará un análisis entre diversos instrumentos o reglamentos que se aplican en favor de los Derechos Humanos Laborales en nuestro país, como emplear



el Sistemas de Calidad ISO y las Normas Oficiales Mexicanas NOM, con el objetivo de principios éticos, generar sinergias, acciones o indicadores con enfoque de Responsabilidad Social (ISO 26000:2010).

El confrontar los Derechos Humanos obligados y la NOM 035 para esta investigación de exploración y tipo inicial, permitirá abrir un aspectos de utilidad, es decir un mandato en favor de mejorar y cumplir con indicadores o acciones que me permitan catalogarme como una organización, que realiza acciones de Responsabilidad Social y cumpliendo con los Objetivos de Desarrollo Sustentable, y permitirá abrir un panorama de inclusión practica a deberes sociales que las organizaciones deben realizar, ya más con enfoques éticos y sustentables, es decir donde se conjunten deberes de factores de sostenibilidad teniendo en cuenta los factores económico, el ambiental, social (Tierra Marketing Sostenible, 2022) y en este estudio en particular su relación con los derechos humanos laborales, más como un factor de sostenibilidad, es decir el ser humano y su relación con la naturaleza (Fundación Wiese, 2021).

## **Marco de referencia**

Para estar en posibilidades de analizar el presente trabajo de investigación documental primero referimos en el definición de diversos conceptos que permitan conocer la temática que se estudia y que pretenderá llevarnos a un análisis que partirá de una conceptualización básica de las diversas temáticas que se relacionan en el presente estudio narrativo, inicialmente entender los derechos humanos, la aplicación de mandatos internacionales como son las ISO, para posteriormente analizar las NOM y como estos están en posibilidades de apoyar el cumplimiento de un concepto empresarial u organizacional de la ISO 26000 de responsabilidad social y los ODS entendiendo a los derechos humanos como una obligación social que se busca se utilicé y practique en todo nuestro entorno humano.

Partiremos de la base de definir ¿que son los derechos humanos? Los cuales se menciona que son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos



humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna. (CNDH, 2024)

El derecho internacional de los derechos humanos establece la obligación de los Gobiernos a actuar de una manera determinada o abstenerse de emprender ciertas acciones, para promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o de los grupos, donde uno de los grandes logros de las Naciones Unidas es la creación de una normativa integral sobre los derechos humanos: un código protegido a nivel universal e internacional al que todas las naciones pueden adherirse y al que toda persona aspira. Las Naciones Unidas han definido un amplio abanico de derechos aceptados internacionalmente, entre los que se encuentran derechos de carácter civil, cultural, económico, político y social. También han establecido mecanismos para promover y proteger estos derechos y para ayudar a los Estados a ejercer sus responsabilidades. (Claudia Martin, 2024)

Los Derechos Humanos menciona la CNDH en México son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes, además de que son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles. (CNDH, 2024)

## Metodología

Para resolver este problema de estudio desde el punto de vista documental exploratorio descriptivo se realizarán una serie de tablas, indicadores esquemas que permitirán confrontar las diferentes temáticas (Derechos Humanos Laborales OIT/ONU-NOM 035- ISO 26000 – ODS/ONU) en las cuales se podrán analizar la relación que existe



entre ellas y como se puede convertir en utilidad, para cumplir con diversos mandatos locales o internacionales, las tablas aquí expuestas para fines prácticos se les mencionara como resultados comparativos con enfoque de responsabilidad social sustentable y sostenible.

### **Objetivo de investigación documental**

Establecer análisis que permita evidenciar y poner en practica útil, que es posible que al momento de cumplir con obligaciones internacionales (OIT) como en este caso los derechos humanos laborales, a su vez se pueden utilizar para cumplir con mandatos nacionales en este ámbito de los derechos laborales (NOM- STPS) y también se pueden cumplir con recomendaciones o gobernanzas 7 para establecer una imagen organizacional de Responsabilidad Social (ISO 26000:2010) y auxiliar a su vez en el cumplimiento de algunos de los 17 Objetivos de Desarrollo Sustentables ODS los cuales pueden ser obligatorios y/o sugerencias. (Marin, 2019)

### **Problema de estudio**

En el presente estudio exploratorio descriptivo y documental se pretende analizar la relación entre la obligación de los derechos humanos laborales de los trabajadores y como la aplicación también obligada de la NOM 035 está relacionada como una herramienta operativa para en parte se reconozca que cumple en parte con los derechos laborales y como esta obligación se puede difundir o sumar a una imagen corporativa de Responsabilidad Social, basándose en las gobernanzas o sugerencias de la ISO 26000 de Responsabilidad Social y cumplimiento a mandatos de los objetivos del desarrollo sostenible de la ONU.

### **Resultados**

#### **Tabla 1.-**

*Tabla de resultados de mandatos generales de control de la NOM-035-STPS-2018 Normativa Oficial Mexicana “Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo Identificación,*



UANL FTSYDH

# POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Buen vivir: Nueva Perspectiva de la Intervención Social



*Análisis y Prevención. (Mandato Nacional Obligatorio) y su comparación con el cumplimiento de acciones OTI – ISO 26000 – ODS.*

Mandatos	Lineamientos	ISO: 26000	Objetivos del Desarrollo Sostenible ODS – ONU (17)
Generales de Acciones de Control NOM-035-STPS-2018	Derechos Humanos Laborales OIT/ONU	Guía de Responsabilidad Social (7 Gobernanzas)	
Establecer, implantar, mantener y difundir una política de prevención del riesgo psicosocial, prevención de violencia y promoción de un entorno favorable. (recibir denuncias, reconocimientos, cargas laborales equilibradas y su distribución etc.)	<p><b>C102.-</b> Convenio sobre la Seguridad Social</p> <p><b>C155.-</b> Convenio sobre Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Gobernanza de la organización</li> <li>Derechos Humanos</li> <li>Prácticas Laborales</li> <li>Medio Ambiente</li> <li>Prácticas Justas de Operación</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Salud y Bienestar</li> <li>Igualdad de Género</li> <li>Trabajo Decente y Crecimiento Económico</li> <li>Reducción de las Desigualdades</li> <li>Ciudades y Comunidades Sostenibles</li> <li>Paz Justicia e Instituciones Solidas</li> </ol>
Adoptar la prevención de factores, promover y atender practicas favorables (menor discriminación, manejo de conflictos, capacitación, reconocimientos etc)	<p><b>C148.-</b> Convenio sobre el Medio Ambiente de Trabajo</p> <p><b>C174.-</b> Convenio sobre la Prevención de Accidentes Industriales Mayores</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Gobernanza de la organización</li> <li>Derechos Humanos</li> <li>Prácticas Laborales</li> <li>Prácticas Justas de Operación</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Salud y Bienestar</li> <li>Igualdad de Género</li> <li>Trabajo Decente y Crecimiento Económico</li> <li>Reducción de las Desigualdades</li> </ol>



UANL FTSYDH

# POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Buen vivir: Nueva Perspectiva de la Intervención Social



		6.- Asunto de Consumidores	16.- Paz Justicia e Instituciones Solidas
Identificar los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos o con motivos laborales y canalizarlos para su atención (cargas excesivas laborales, organización etc)	<b>C161.-</b> Convenio sobre los Servicios de Salud en el Trabajo	2.-Derechos Humanos 3.- Prácticas Laborales 4.- Medio Ambiente 5.- Practicas Justas de Operación	3.- Salud y Bienestar 5.- Igualdad de Genero 8.- Trabajo Decente y Crecimiento Económico 10.- Reducción de las Desigualdades 11.- Ciudades y Comunidades Sostenibles 16.- Paz Justicia e Instituciones Solidas 17.- Alianzas para Lograr los Objetivos
Difundir y proporcionar información a los trabajadores (control del trabajo)	<b>C187.-</b> Convenio sobre el Marco Promocional para la Seguridad y la Salud en el Trabajo	1.- Gobernanza de la Organización 2.- Derechos Humanos 3.- Prácticas Laborales 5.- Practicas Justas de Operación	3.- Salud y Bienestar 5.- Igualdad de Genero 8.- Trabajo Decente y Crecimiento Económico 10.- Reducción de las Desigualdades 16.- Paz Justicia e Instituciones Solidas



UANL FTSYDH

# POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Buen vivir: Nueva Perspectiva de la Intervención Social



<p>Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial (ansiedad, tipo de jornada , violencia etc)</p>	<p><b>C118.-</b> Convenio sobre la Igualdad de Trato</p>	<p>1.- Gobernanza de la Organización 2.- Derechos Humanos 3.- Prácticas Laborales 5.- Practicas Justas de Operación</p>	<p>1.- Fin de la Pobreza 3.- Salud y Bienestar 5.- Igualdad de Genero 8.- Trabajo Decente y Crecimiento Económico 10.- Reducción de las Desigualdades 16.- Paz Justicia e Instituciones Solidas</p>
<p>Adoptar medidas y acciones de control en base a evaluaciones de riesgo psicológicas (apoyo social)</p>	<p><b>C018.-</b> Convenio sobre las Enfermedades Profesionales</p>	<p>1.- Gobernanza de la Organización 2.- Derechos Humanos 3.- Prácticas Laborales 4.- Medio Ambiente 5.- Practicas Justas de Operación</p>	<p>3.- Salud y Bienestar 5.- Igualdad de Genero 8.- Trabajo Decente y Crecimiento Económico 10.- Reducción de las Desigualdades 11.- Ciudades y Comunidades Sostenibles 16.- Paz Justicia e Instituciones Solidas 17.- Alianza para Lograr los Objetivos</p>
<p>Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los</p>	<p><b>C117.-</b> Convenio sobre Política Social</p>	<p>1.-Gobernanza de la Organización</p>	<p>3.- Salud y Bienestar 5.- Igualdad de Genero</p>



UANL FTSYDH

# POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Buen vivir: Nueva Perspectiva de la Intervención Social



<p>trabajadores expuestos a la violencia laboral cuando hay síntomas – signos alteración de salud. (equilibrio familia trabajo)</p>		<p>2.- Derechos Humanos 3.- Prácticas Laborales 4.- Medio Ambiente 5.- Practicas Justas de Operación 6.- Asunto de Consumidores</p>	<p>8.-Trabajo Decente y Crecimiento Económico 10.-Reducción de las Desigualdades 11.- Ciudades y Comunidades Sostenibles 16.- Paz Justicia e Instituciones Solidas</p>
<p>Llevar los registros de resultados de la identificación y análisis de los factores, de evaluaciones, medidas de control a los que se aplicaron exámenes médicos. (Información)</p>	<p><b>C024.-</b> Convenio sobre el Seguro de Enfermedad. <b>C037.-</b> Convenio sobre el Seguro de Invalidez. <b>C039.-</b> Convenio sobre el Seguro de Muerte</p>	<p>1 Gobernanza de la Organización 2 Derechos Humanos 3 Prácticas Laborales 4 Medio Ambiente 5 Practicas Justas de Operación 7 Participación Activa y Desarrollo de la Comunidad</p>	<p>1 Fin de la Pobreza 3 Salud y Bienestar 5 Igualdad de Genero 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico 10 Reducción de las Desigualdades 11 Ciudades y Comunidades Sostenibles 12 Producción Y Consumos Responsables 16 Paz Justicia e Instituciones Solidas 17 Alianza para Lograr los Objetivos</p>



UANL FTSYDH

# POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Buen vivir: Nueva Perspectiva de la Intervención Social



Evaluación del entorno organizacional para identificar trabajadores con eventos traumáticos. (Identificación y análisis) sentido de pertenencia, liderazgos negativos	<b>C121.-</b> Convenio sobre las Prestaciones y Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.	1.- Gobernanza de la Organización 2.- Derechos Humanos 3.- Prácticas Laborales 4.- Medio Ambiente 5.- Practicas Justas de Operación 6.- Asunto de Consumidores 7.- Participación Activa y Desarrollo de la Comunidad	1.- Fin de la Pobreza 3.- Salud y Bienestar 5.- Igualdad de Genero 8.-Trabajo Decente y Crecimiento Económico 10.- Reducción de las Desigualdades 11.- Ciudades y Comunidades Sostenibles 12.- Producción y Consumos Responsables 16.- Paz Justicia e Instituciones Solidas
	<b>C191.-</b> Convenio sobre un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable		

(Secretaria de Gobernación , 2018), (Organización Internacional del Trabajo, 2024) (Naciones Unidas, s.f.) (Online Browsing Platform (OBP), 2010)

**Tabla 2.-**

*Desglose de mandatos particulares de la NOM-035-STPS-2018 Normativa Oficial Mexicana “Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo Identificación, Análisis y Prevención. (Mandato Nacional Obligatorio)*

Mandatos	LINEAMIENTOS	ISO:	Objetivos
particulares Acciones de Control NOM-035-STPS-2018	Derechos Humanos Laborales OIT/ONU	26000 Guía de Responsabilidad Social (7 Gobernanzas)	del Desarrollo Sostenible ODS – ONU (17)



UANL



FTSyDH

# POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Buen vivir: Nueva Perspectiva de la Intervención Social



<p>Entorno Organizacional Favorable</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentido de pertenencia.</li> <li>• Formación adecuada.</li> <li>• Definición de responsabilidades.</li> <li>• Participación y comunicación.</li> <li>• Distribución de cargas y jornadas.</li> <li>• Evaluar desempeño.</li> </ul>	<p><b>C029.-</b> Convenio sobre Trabajo Forzoso.</p> <p><b>C098.-</b> Convenio sobre el Derecho Sindical y de Asociación.</p> <p><b>C081.-</b> Convenio sobre la Inspección en el Trabajo.</p> <p><b>C122.-</b> Convenio sobre la Política del Empleo.</p> <p><b>C044.-</b> Convenio sobre el Desempleo.</p> <p><b>C106-</b> Convenio sobre el Descanso Semanal.</p>	<p>1.- Gobernanza de la Organización.</p> <p>2.- Derechos Humanos.</p> <p>3.- Prácticas Laborales.</p> <p>5.- Practicas Justas de Operación.</p> <p>6.- Asunto de Consumidores</p>	<p>3.- Salud y Bienestar.</p> <p>4.- Educación de Calidad.</p> <p>8.- Trabajo Decente y Crecimiento Económico.</p> <p>12.- Producción y Consumo Responsables.</p> <p>16.- Paz e Instituciones Sólidas.</p>
---	--	--	--



UANL



FTSYDH

# POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Buen vivir: Nueva Perspectiva de la Intervención Social



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento del desempeño.</li> </ul>	<p><b>C154.-</b> Convenio sobre la Negociación Colectiva.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores de Riesgo Psicosocial.</li> <li>• Condiciones peligrosas e inseguras en ambiente laboral.</li> <li>• Cargas de trabajo excedentes a capacidades.</li> <li>• Falta de control del trabajo.</li> <li>• Jornadas de trabajo – rotación de turnos sin recuperación.</li> </ul>	<p><b>C081.-</b> Convenio sobre la Inspección en el Trabajo.</p> <p><b>C128.-</b> Convenio sobre las Prestaciones por Invalidez, Vejez y Sobrevivientes.</p> <p><b>C155.-</b> Convenio sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p><b>C156.-</b> Convenio de Trabajadores con Responsabilidades Familiares.</p>	<p>1.- Gobernanza de la Organización.</p> <p>2.- Derechos Humanos.</p> <p>3.- Prácticas Laborales.</p> <p>5.- Prácticas Justas de Operación.</p>	<p>3.- Salud y Bienestar</p> <p>8.- Trabajo Decente y Crecimiento Económico.</p> <p>10.- Reducción de las Desigualdades.</p> <p>12.- Producción y Consumo Responsable.</p>



UANL FTSYDH

# POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Buen vivir: Nueva Perspectiva de la Intervención Social



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interferencia en relación trabajo familia.</li> <li>• Liderazgo y relaciones negativas.</li> <li>• Exposición a eventos traumáticos.</li> <li>• Violencia laboral</li> </ul>	<p><b>C161.-</b> Convenio sobre los Servicios de Salud en el Trabajo.</p> <p><b>C171.-</b> Convenio sobre el Trabajo Nocturno</p>	<p>6.- Asunto de Consumidores.</p> <p>7.- Participación Activa y Desarrollo de la Comunidad.</p>	<p>16.- Paz e Instituciones Sólidas.</p> <p>17.- Alianza para Lograr los Objetivos.</p>
<p>Prevención de Factores de Riesgo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad en el Trabajo</li> <li>• Apoyo Social</li> <li>• Autoridad y Centralidad</li> </ul>	<p><b>C019.-</b> Convenio sobre la Igualdad de Trato en Accidentes.</p>	<p>1. Gobernanza de la organización.</p>	<p>3.- Salud y Bienestar.</p> <p>8.- Trabajo Decente y</p>



UANL FTSYDH

# POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Buen vivir: Nueva Perspectiva de la Intervención Social



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad y Salud</li> <li>• Entorno Organizacional</li> <li>• Factores de Riesgo</li> <li>• Medidas de Prevención</li> <li>• Acciones de Control</li> </ul>	<p><b>C102.-</b> Convenio sobre la Seguridad Social.</p> <p><b>C088.-</b> Convenio sobre el Servicio de Empleo.</p> <p><b>C190.-</b> Convenio sobre la violencia y el Acoso.</p> <p><b>C191.-</b> convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable</p>	<p>2.- Derechos Humanos</p> <p>3.- Prácticas Laborales</p> <p>4.- Medio Ambiente</p> <p>5.- Practicas Justas de Operación</p> <p>6.- Asunto de Consumidores</p> <p>7.- Participación Activa y</p>	<p>Crecimiento Económico.</p> <p>10.- Reducción de las Desigualdades.</p> <p>11.- Ciudades y Comunidades Sostenibles.</p> <p>12.- Producción y Consumo Responsable.</p> <p>16.- Paz e Instituciones Sólidas.</p>
---	---	---	--



		Desarrollo de la Comunidad	17.- Alianza para Lograr los Objetivos.
--	--	----------------------------	---

(Secretaria de Gobernación , 2018), (Organización Internacional del Trabajo, 2024) (Naciones Unidas, s.f.) (Online Browsing Platform (OBP), 2010)

### **Análisis Descriptivo de los Resultados**

En la presente investigación documental descriptiva, como se puede observar, se establecieron cuatro fuentes documentales:

OIT Organización Internacional del Trabajo, perteneciente a la ONU (Mandato Internacional Obligatorio).

NOM-035-STPS- 2018 Normativa Oficial Mexicana “Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo Identificación, análisis y Prevención. (Mandato Nacional Obligatorio)

ISO 26000:2010 Guía para la Responsabilidad Social. (Sugerencia Internacional para el desarrollo sostenible)

Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS- ONU. (Mandato y/o Sugerencia Internacional Internacional)

### **Resultado a Observar**

Tabla 1.- Se comparan principalmente los mandatos referente a acciones particulares de control para los factores de Riesgo Psicosocial, en esta Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 existen tres tipos de guías de referencia y se aplican según el tamaño de organización a la cual es sujeto de revisión, por parte de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS), es a empresas de hasta 15 trabajadores, empresas de 16 a 50 trabajadores y por ultimo a empresas de más de 50 trabajadores, pero para cada una de ellas es muy similar la guía, solo variando en el grado de cumplimiento y tiempos en cada uno de los tres tipos de



organización o empresa, se observa en la tabla la NOM 035 establece mandatos para establecer, implantar y mantener una política de prevención del riesgo psicosocial, la identificación de trabajadores con acontecimientos traumáticos difundir información relacionada, a adoptar medidas de control de estos factores de riesgo, a identificar factores de riesgo en la organización, la práctica de exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a la violencia laboral o denoten alguna alteración de salud, llevar los registros de los resultados de las guías y evaluar el entorno organizacional, todo se relaciona con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo OIT donde es evidente que se cumple con mandatos por convenio como por ejemplo al aplicar la NOM 035 Cumple con el convenio C018 sobre las enfermedades profesionales, convenio C187 sobre el Marco, promocional para la seguridad y salud en el trabajo, C191 Convenio sobre un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable entre otros, también se confronta contra el cumplimiento de la ISO 26000 Guía de la Responsabilidad Social con un total de 7 gobernanzas con la cuales da cumplimiento a la sugerencia de este ISO como lo es la numero 2 Derechos Humanos, la 3 Prácticas Laborales y la 5 Practicas Justas de Operación entre otras, además también se confronta con los ODS – ONU con un total de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, (Rieckmann, 2017) donde la NOM 035- la OIT- ISO 26000 cumplen con la ODS número 3 Salud y Bienestar, 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico 11 ciudades y comunidades sostenibles, paz justicia e instituciones sólidas entre otras es decir el análisis en definición es que al aplicar una norma oficial mexicana impacta a toda una cadena de acciones en favor de acciones de cumplimientos internacionales y de responsabilidad social y de ISO objetivos planteados por la Organización de las Naciones Unidas

Tabla 2.- A diferencia de la tabla 1 es que aquí ya se observan las particularidades de los objetivos o mandatos de la NOM 035 de los cuales se mencionan factores concretos afectados o separados:

Entorno organizacional favorable: como lo es el sentido de pertenencia, la definición de responsabilidades, la distribución de cargas y jornadas, evaluación y reconocimiento del desempeño, relacionado con la OIT C029 Convenio sobre el Trabajo Forzoso, C098



Convenio sobre el Derecho Sindical y de Asociación, C081 Convenio sobre la Inspección del Trabajo entre otros, y como se relacionan con la ISO 26000 punto 1 Gobernanza de la Organización, el 2 Derechos Humanos, el 3 Prácticas Laborales, 5 Practicas Justas de Operación entre otros y como se relacionan con las ODS – ONU que es la 3 Salud y Bienestar, 8 Trabajo Decente y Crecimiento Economico,12 Producción y Consumo Responsable.

Factores de Riesgo psicosocial: como son el la NOM 035 las Condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente laboral. Cargas de trabajo excedentes, falta de control, jornadas de trabajo y su rotación de turnos, interferencia en la relación trabajo – familia entre otros como se relaciona con la OIT Convenio C081 Convenio Sobre la Inspección en el Trabajo, C155 Convenio sobre la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Convenio sobre la Igualdad de Trato en Accidentes, C102 Convenio sobre la Seguridad Social entre otros y su relación con la ISO 26000 Gobernanza numero 2 es Derechos Humanos, 3 Prácticas Laborales, 5 Practicas Justas de Operación, 7 Participación Activa y Desarrollo de la Comunidad entere otros , además de su relación con ODS – ONU la numero 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico, 10 Reducción de Desigualdades, Paz Justicia e Instituciones Sólidas entre otras.

Prevención de factores de riesgo la NOM 035 menciona seguridad en el trabajo, apoyo social, seguridad y salud, entorno organizacional, medidas de prevención la OIT menciona los convenios de C019 Convenio de Igualdad de Trato en Accidentes, C102 Convenio sobre la Seguridad Social, C191 Convenio sobre un entorno de trabajo Seguro y Saludable, en relación con la ISO 26000 menciona la numero 1 Gobernanza de la Organización 2 Derechos Humanos, 3 prácticas Laborales, 5 Practicas Justas de Operación entre otras y por ultimo de las ODS – ONU menciona la numero 3 Salud y Bienestar, 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico, 10 Reducción de Desigualdades y 16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas.

En este resultado es muy evidente que las cuatro fuentes documentales (NOM 035-OIT-ISO26000-ODS/ONU) que se analizaron y describieron en la presente investigación, mediante la documentación de cada uno de sus planteamientos para la aplicación de acciones, mandatos, estrategias, las cuales como se observa, tienen una serie de similitudes, ya que las cuatro se fundamentan en aplicar el derecho, la ética, la responsabilidad tanto en lo humano,



UANL



FTSYDH

## POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Buen vivir: Nueva Perspectiva de la Intervención Social



como en lo social, por lo cual es evidente que existan similitudes o concordancias en la aplicación de las acciones para cumplir con estas sugerencias o mandatos, según sea su caso particular, sin embargo esta confronta y evidencia permite detallar o proponer acciones de utilidad para efficientar las propuestas aquí mencionadas de las cuatro fuentes, con sus planteamientos, a continuación se sugiere consultar las conclusiones de la presente confronta para entender cómo es posible efficientar alianzas, gestiones y la posible sinergia de acciones versus operaciones conjuntas, enfocadas en el cumplimiento de una imagen corporativa con ética en derechos humanos y responsabilidad social por parte de las organizaciones ejecutoras de estas acciones.

### **Conclusiones:**

El resultado de la investigación documental, presenta como evidencia concluyente que las cuatro fuentes aquí estudiadas tienen acciones, mandatos, convenio, objetivos similares, para ejemplificar se trabajó el ámbito de los derechos humanos laborales esto es de manera general de manera particular mencionaremos lo siguiente:

La NOM 035 es una norma que emite mandatos nacionales es obligatoria y que sus acciones son basadas en la OIT-ONU que se realizan mediante convenios en los países del mundo, estos convenios cumplen con los derechos humanos laborales que se pretende se apliquen en todas la sociedades del planeta y al aplicarlas están ligadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (17 objetivos) de la ONU, tanto los OIT, como los ODS son planteamientos Internacionales y en algunos países son mandatorios sus acciones o sugerencias, según su política interna propia, todo esto también tiene relación con la ISO 26000 de Guía de Responsabilidad Social, que en particular es Organización Internacional de Normalización con planteamientos de sugerencia de acciones no de obligatoriedad, la Responsabilidad Social, es esta ISO la cual guía para cumplir con normativas que trabajándolas estas en posibilidades ahora si en cumplir acciones o indicadores si obligados para certificarse, o la posibilidad de reconocerse como una organización con enfoque Responsable Socialmente al aplicar todas o algunas de las 7 gobernanzas.



## POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Buen vivir: Nueva Perspectiva de la Intervención Social

UANL FTSYDH



Es evidente la interrelación entre las cuatro fuentes aquí analizados y confrontados lo cual permite, definir de manera muy particular que si una organización invierte recursos (económicos, humanos, materiales) y también tiempo en cumplir mandatos obligatorios lo cual no está en discusión por ser ley, esta inversión también se puede potenciar o trasladar al cumplimiento de acciones con enfoques de crecimiento de la imagen favorable y/o ética con Responsabilidad social de la organización es decir si yo asigno una persona y recurso en lo económico para acreditar una auditoria de la NOM (la que sea en particular) y le invierto dinero y tiempo esa inversión directiva o gerencialmente no solo la deberé de plantear (planeación), medir (indicadores) y reportar (difundir) como solo estoy cumpliendo con una obligación, sino que también la puedo convertir en la inversión en Imagen positiva de la organización misma, para después convertirla en una cultura de vida organizacional favorable y sustentable.

La posibilidad de analizar la presente investigación te permitirá concluir que cualquier tipo de inversión que realices en tu organización ya sea operativa, administrativa, de logística, mercado, distribución, marketing, fiscal, inclusiva, derechos humanos, social etc., existe la posibilidad de convertirla en acciones o directrices para que se reconozca a la organización con un enfoque de respeto y responsabilidad social ante los ojos de nuestros grupos de interés.

Se concluye que así como la presente investigación se analizó lo relacionado con las acciones u objetivos de los Derechos Humanos Laborales, este análisis se puede realizar con otras normativas como son las de seguridad, salud, inclusión, protección, laborales infraestructura, difusión etc., solo el enfoque con la OIT-ISO26000-ODS deberá analizarse contra el objetivo particular ahora de esa NOM diferente a la NOM-035, sin embargo el enfoque de ODS o ISO cambiaría ahora por ejemplo, es el factor salud o inclusión y ya no el factor laboral, lo que si se tendría que documentar ahora no sería la OIT, pero si una organización de la ONU que de dirija los esfuerzos de los derechos humanos de tipo mundiales por ejemplo en salud o en inclusión (NOM 025) etc.



## Referencia

- Claudia Martin, D. R.-P. (2024). *Derecho internacional de los derechos humanos*. México: Universidad Iberoamericana.
- CNDH. (2024). Obtenido de CNDH: <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos#:~:text=Los%20derechos%20humanos%20son%20derechos,lengua%2C%20o%20cualquier%20otra%20condici%C3%B3n.>
- Fundación Wiese. (1 de febrero de 2021). *¿Qué es la sostenibilidad ambiental y cómo impacta en nuestras vidas?* Obtenido de <https://www.fundacionwiese.org/blog/es/que-es-la-sostenibilidad-ambiental-y-como-impacta-en-nuestras-vidas/#:~:text=La%20sostenibilidad%20ambiental%20es%20el,%2C%20es%20decir%2C%20sea%20sustentable.>
- Marin, N. C. (2019). *17 Objetivos para un mundo mejor*. Amazon Digital Services LLC - KDP Print US.
- Naciones Unidas. (s.f.). *Consejo de Derechos Humanos*. Obtenido de Consejo de Derechos Humanos : <https://www.ohchr.org/es/hrbodies/hrc/home>
- Online Browsing Platform (OBP). (2010). *ISO 26000:2010(es)*. Obtenido de Guía de responsabilidad social: <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Derecho del Trabajo*. Obtenido de Derecho del Trabajo: <https://www.ilo.org/es/temas/derecho-del-trabajo>
- Psicología y mente. (17 de Diciembre de 2023). *110 poderosas frases de esfuerzo y trabajo duro*. Obtenido de El sacrificio y el trabajo duro son los motores del crecimiento personal.: <https://psicologiaymente.com/reflexiones/frases-de-esfuerzo>
- Rieckmann, M. (2017). *Educación para los Objetivos de Desarrollo Sostenible: objetivos de aprendizaje*. Francia : UNESCO Publishing.
- Secretaría de Gobernación . (18 de 10 de 2018). *Diario Oficial de la Federación* . Obtenido de NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018:



UANL



FTSYDH

# POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Buen vivir: Nueva Perspectiva de la Intervención Social



[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gs.c.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gs.c.tab=0)

Tierra Marketing Sostenible. (2022). *¿Cuáles son los factores de sostenibilidad de tu empresa?* Obtenido de Sostenibilidad: <https://tierramarketing.es/factores-de-sostenibilidad/#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20los%20factores,el%20ambiental%20y%20el%20social>