

## Capítulo 9

# Implementación de la NOM-035-STPS-2018 frente a la obligación del Estado de proteger los derechos humanos en términos del artículo 1º Constitucional, en el caso de las instancias de procuración de justicia

Valeria Maurilia Flores Hernández  
Enoc Francisco Morán Torres  
Silvia Rosa Sigales Ruíz

### Introducción

El presente capítulo es el resultado de una investigación de enfoque cualitativo derivado del hallazgo que se advirtió en el proyecto de investigación *Análisis de las cualidades socio laborales de los operadores del NSJP en el estado de Colima: hacia la generación de premisas en la conceptualización de nuevos paradigmas asociados a la vulneración psicológica de las víctimas, desde el principio de la*

*dignidad humana conforme a los derechos humanos*, advirtiéndose la importancia de la NOM-035-STPS-2018.

Lo anterior, debido a la ausencia de empatía, falta de sensibilidad, escaso profesionalismo y deficiencias en materia de derechos humanos por parte de los operadores de procuración de justicia; además, se observa una carencia en la comunicación y seguimiento de los casos de las víctimas, entre otros factores que contribuyen a una atención insuficiente, generando así violencia estructural, institucional y cultural.

Para dicho propósito se aplicó una metodología de carácter documental, que tiene por objetivo el analizar de manera teórica la implementación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 (NOM-035 en adelante para abreviar) desde la perspectiva del respeto a los derechos humanos y la dignidad humana de personas trabajadoras y usuarias de las instituciones de procuración de justicia (IPJ), dentro de las cuales se incluye el Centro de Justicia para las Mujeres (CJM).

Así entonces, como consecuencia del trabajo interdisciplinar entre las áreas de psicología y derecho, se permite dilucidar que para la identificación, análisis y prevención de factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral es necesario la implementación de este avance normativo en materia laboral, el cual se centra en promover la salud mental del personal y prever problemas relacionados con el estrés laboral, la violencia laboral y otros factores psicosociales que puedan afectar su bienestar.

En esa tesitura, las IPJ deben contar con competencias laborales específicas que les permitan tener herramientas suficientes para desarrollar estrategias de acción y proyectos con enfoques preventivos que promuevan, respeten, protejan y garanticen el derecho a la seguridad y a la salud en el trabajo, que posibiliten centros de trabajo con condiciones seguras y dignas para ofrecer un servicio adecuado a sus usuarios.

El objetivo de la presente contribución académica es establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable para quienes laboran en la procuración de

justicia, que les brindar a las personas un trato digno, con ética y vocación de servicio.

Asimismo, la NOM-035 en las IPJ es un instrumento auxiliar para una mejor noción de los procesos psicoemocionales del personal laboral que experimentan un acontecimiento traumático severo durante o con motivo del trabajo; es decir, que manifiesta algún factor de riesgo psicosocial, prácticas opuestas al entorno organizacional favorable o actos de violencia laboral al momento de desarrollar sus funciones laborales del puesto en el centro de trabajo (Fiscalía General de la República, 2020).

Dicho lo anterior, los procesos psicoemocionales, de no ser tomados en cuenta al momento del desarrollo de actividades profesionales, pueden predisponer la toma de decisiones impulsivas e inadaptadas, creando situaciones de riesgo y agresiones más nocivas a su salud mental del personal laboral y usuario. Las IPJ, al tenor de lo establecido en el artículo primero de la Constitución Federal Mexicana en su carácter de autoridad, debe asumir la responsabilidad de promover, respetar, proteger y garantizar el derecho a la seguridad y a la salud como trabajo digno, poniendo fin a las situaciones que le dañen seriamente o le dejen secuelas de por vida.

De este modo se encamina a las IPJ hacia la toma de decisiones en pro de su personal trabajador, permitiendo favorecer un acompañamiento digno, con calidad y calidez humana para quienes prestan servicios laborales en las fiscalías de los respectivos estados, dependientes de la Fiscalía General de la República (FGR), y las diversas dependencias, como el CJM.

## La NOM-035-STPS-2018

Desde el año 2013, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señaló la falta de normatividad entorno al surgimiento de nuevas enfermedades laborales que iban en incremento. Para el año de 2016, la OIT informa a la comunidad internacional sobre el problema global de los factores de riesgo psicosociales, cuyo impacto se manifiesta en todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo, así como en diversas profesiones y en personas que resienten el impacto de esta nueva crisis (STPS, 2019).

Con el pronunciamiento por parte de la OIT, el Estado mexicano, a través de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), impulsa en 2016 a través del Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo, un medio para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosociales, siendo destinado un proyecto de norma para incentivar empleos de calidad en donde se procuren los derechos humanos del trabajador y, a su vez, se fomente la cultura de la prevención (STPS, 2019).

Así, el 23 de octubre de 2018 se publica por la STPS en el Diario Oficial de la Federación la NOM-035, a efecto de identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en todos los centros de trabajo del territorio nacional (STPS, 2019).

Además de lo establecido por la OIT respecto a la necesidad de una identificación, análisis y prevención de los factores de riesgos psicosociales, para evitar el alza de nuevas enfermedades derivadas; las Naciones Unidas (NU), en su Agenda 2030 respecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, busca asegurar el progreso social y económico sostenible en todo el mundo, además de garantizar los derechos humanos de todas las personas y alcanzar la equidad de género, planteados en los objetivos 3 y 8, donde refieren a la salud mental, el trabajo decente y la protección de los derechos laborales en torno a la prevención del trabajo seguro y sin riesgos (Naciones Unidas, 2018. p. 24).

La salud mental se ha vuelto un parteaguas para el desarrollo del Estado mexicano, se identificaron puntos críticos a atender en materia de competencias laborales en los centros de trabajo, así como necesidades específicas del personal que integra las IPJ ante la falta de aplicación en la NOM-035 para la preservación el estado de salud mental (ESM) del personal. Estas necesidades detectadas fueron el objetivo de esta investigación a través de dicha norma, pues la no aplicación favorece la carencia de un ESM, repercutiendo en la atención directa en quienes usan el servicio que se brinda, ante un nuevo paradigma en donde debe prevalecer un trato digno conforme a los derechos humanos.

De modo que la NOM-035 es un instrumento que permite a los centros de trabajo identificar y analizar, de forma general, los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, así como evaluar el entorno organizacional en el que los trabajadores desarrollan sus actividades, para que puedan adoptar acciones que permitan prevenir condiciones de riesgo, siendo entonces una norma protectora para el trabajador en México, sin importar su nacionalidad (STPS, 2019).

La NOM-035 surge a propósito de diferentes acuerdos y reglamentos, tanto nacionales como internacionales, que México ha ratificado en materia de justicia laboral, competitividad y comercio, en busca de que los centros de trabajo identifiquen sus áreas de oportunidad para prevenir, reducir y eliminar todos aquellos factores que impacten negativamente en la salud de quienes ahí laboran, involucrando al personal en la construcción y promoción de un entorno organizacional propicio para su crecimiento, tanto profesional como personal, con la implementación de estrategias específicas (Nyce a Quima Company, s.f.).

En ese orden de ideas, la OIT plantea como factores de riesgo psicosociales a las interacciones entre el trabajo y su contexto, así como la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, teniendo en cuenta las capacidades del individuo, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, que pueden influir en su estado de salud y bienestar, hasta determinar su nivel de rendimiento, además de su satisfacción en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo 1985; citada por Romero-Díaz et al., 2016 y en Duarte-Castillo y Vega-Campos, 2021); es decir, cualquier situación o acontecimiento que se presenta en el entorno social en que se desenvuelven los trabajadores de una organización.

Mientras que la NOM-035 aborda la promoción de un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, resulta necesario denotar a lo que se refiere con un entorno de organización favorable:

Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la defini-

ción precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño (Naciones Unidas, 2018, p. 2).

En esa dirección, un entorno de organización favorable es un ambiente laboral en el que se salvaguarda el bienestar de sus empleadas y empleados, se fomente la satisfacción laboral y se busque crear condiciones que contribuyan a un alto desempeño y cuidado de su salud, lo que constituye la relación con la gestión de los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, como lo menciona la NOM-035, así dicha norma representa la seguridad y salud laboral en la sociedad mexicana, pues incita a todos los centros de trabajo del sector público y privado a generar mecanismos que permitan promover el bienestar de su planta laboral desde la atención de los riesgos psicosociales en el entorno de su desempeño.

Es a la luz de esta coyuntura que la NOM-035 entró en vigor en dos etapas que delimitaron los requisitos de los centros de trabajo con los que la STPS suponía debían contar, para que, al momento de su accionamiento, se pudiera dar cumplimiento a lo establecido: primera etapa, 23 de octubre de 2019, correspondiente a política, las medidas de prevención, la identificación de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos y la difusión de la información; y segunda etapa, 23 de octubre de 2020, respecto a la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, la evaluación del entorno organizacional, las medidas y acciones de control, la práctica de exámenes médicos y los registros (Gobierno de México, 2019). Advirtiendo la STPS (2019) mediante la NOM-035 que, primeramente, aborda que el objetivo del producto legislativo es establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, cuyo campo de aplicación rija a todo el territorio nacional y brindar así un apoyo social para mejorar las relaciones sociales en el trabajo, en las que se promueva el apoyo mutuo en la solución de problemas de trabajo en todos los niveles, superior y subordinado, derivados de

un acontecimiento traumático severo, experimentado durante o con motivo del trabajo que se caracteriza por la ocurrencia de la muerte o que representa un peligro real para la integridad física de una o varias personas y que puede generar trastorno de estrés postraumático para quien lo sufre o lo presencia; es decir los lugares tales como edificios, locales, instalaciones y áreas donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios.

Para efectos de su eficacia, la NOM-035 establece que las unidades administrativas competentes que realizan funciones de inspección y vigilancia en materia de seguridad y salud en el trabajo, y las correspondientes de las entidades federativas que actúen en auxilio de aquéllas, serán la autoridad laboral que supervise que los centros de trabajo cumplan con lo dispuesto en la referida norma.

Por lo que se deben de hacer diagnósticos de seguridad y salud en el trabajo para la identificación de las condiciones inseguras o peligrosas de los agentes físicos, químicos o biológicos, o de los factores de riesgo ergonómico o psicosocial capaces de modificar las condiciones del ambiente laboral y en general de cualquiera de los peligros circundantes que se puedan presentar, para que se identifiquen, analicen, y con ello se prevengan los factores de riesgo psicosocial y lograr un entorno organizacional favorable.

En esta vertiente, las medidas de prevención y acciones de control son un eje central de la NOM-035, pues buscan mitigar los factores de riesgo psicosocial y eliminar las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, con una política de prevención de riesgos psicosociales basada en la declaración de principios y compromisos que establece el patrón, y con el objetivo de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno, decente y de mejora continua de las condiciones.

Entonces, el empleador está obligado a establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple el objetivo de la NOM-035, evalúe el entorno organizacional (tratóndose de centros de trabajo que tengan más de 50 integrantes), adopte las medidas necesarias para prevenir y controlar los fac-

tores de riesgo psicosocial, promueva el entorno organizacional favorable, atienda las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, identifique a quienes fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo para que se canalicen para su atención, se practiquen exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a personas expuestas a violencia laboral o a factores de riesgo psicosocial cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud o existan quejas de violencia laboral, y se difunda toda la información necesaria para salvaguardar sus derechos humanos.

El personal tiene la obligación de observar las medidas de prevención para controlar los factores de riesgo psicosocial, colaborar para contar con un entorno organizacional favorable y evitar actos de violencia laboral, por lo que deberá de abstenerse a realizar prácticas contrarias; debe además participar en la identificación y evaluación, informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable, denunciar actos de violencia laboral, participar en los eventos de información que proporcione el patrón y someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas que determinan la norma.

## Las obligaciones del Estado mexicano y las autoridades contenidas en el artículo primero Constitucional

La NOM-035 representa la seguridad y salud laboral de la población mexicana, pues incita a los centros de trabajo a generar mecanismos que permitan promover el bienestar de las personas trabajadoras desde la atención de los riesgos psicosociales en el entorno laboral, lo cual exhorta al Estado mexicano y sus autoridades —como la FGR y demás instituciones de procuración de justicia—, a cumplir con la obligación que le confiere la Constitución mexicana en su articulado número uno, en sus tres primeros párrafos.

De ahí que el Estado y las autoridades en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de la promoción, protección, respeto y garantía de los derechos humanos contenidos en la Constitución y tratados internacionales que México haya ratificado, puesto

que los derechos humanos son inherentes a todas las personas que definen las relaciones entre los individuos y las estructuras del poder, especialmente el Estado (Naciones Unidas, 2016).

Los derechos humanos delimitan el poder del Estado y las autoridades, y exigen que se adopten medidas positivas que garanticen condiciones en las que todas las personas puedan disfrutar de sus prerrogativas, por lo que para el caso en concreto se deben de salvaguardar, los derechos humanos a la seguridad, la salud y el trabajo digno; lo que implica no solo la creación y publicación de la NOM-035 como parte de sus deberes constitucionales, sino también su aplicación en los centros de trabajo vinculados al servicio público, y no sólo en el sector privado, en los que se encuentran todas las IPJ.

## Instituciones de Procuración de Justicia (IPJ)

La procuración de justicia es una labor fundamental y extraordinariamente delicada, porque implica a los derechos humanos en especial relevancia, como la libertad y diversos aspectos de la seguridad jurídica de las personas, y desempeña un papel crucial en el mantenimiento del orden, la seguridad y la protección de los derechos de la ciudadanía; se refiere al conjunto de actividades y procesos realizados por las instituciones gubernamentales y autoridades encargadas de investigar, perseguir y sancionar los delitos, así como de garantizar que se aplique la ley de manera adecuada (Carpizo, s.f.).

Por ende, las instituciones de procuración de justicia son organismos encargados de investigar y perseguir delitos, así como de llevar a cabo la procuración de justicia en el país. Estas instituciones tienen la responsabilidad de garantizar que se aplique la ley de manera adecuada y que se busque la justicia en casos de delitos y violaciones de la misma. Dicho esto, las IPJ en México son la Fiscalía General de la República, sustentada Constitucionalmente en el artículo 102, apartado A (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1917), y las Fiscalías Generales de cada estado de la República y de la Ciudad de México (CDMX).

Cabe señalar que las fiscalías estatales y de la CDMX se basan en el artículo 40 de la Constitución, en donde se establece la soberanía de los estados y de la CDMX para la elaboración de su régimen interior, en lo referente a los arábigos XXI Constitucional, sobre la procuración de justicia en la nación. Para efectos de esta investigación es necesario establecer que la naturaleza Constitucional de la CDMX se encuentra en el articulado 44 (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1917).

Cabe señalar que la FGR es un órgano autónomo que tiene personalidad jurídica y de patrimonio propio, pues su finalidad es ejercer sus facultades atendiendo al orden público e interés social, con la investigación de los delitos y el esclarecimiento de los hechos, al otorgar una procuración de justicia eficaz, efectiva, apegada a derecho, que contribuya a combatir la inseguridad y disminuirla; la prevención del delito, fortaleciendo el Estado de derecho en México al procurar que la persona culpable no quede impune, y promover, proteger, respetar y garantizar los derechos de verdad, reparación integral y no repetición hacia las víctimas y de la sociedad en general (FGR, 2023).

De esa manera, la estructura de la FGR se divide en: Fiscalía Especializada de Control Competencial, Fiscalía Especializada de Control Regional, Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada, Fiscalía Especializada en Materia de Delitos Electorales, Fiscalía Especializada en Materia de Combate a la Corrupción, Fiscalía Especializada en Materia de Derechos Humanos, Fiscalía Especializada en Delitos de Violencia Contra las Mujeres y Trata de Personas, Fiscalía Especializada de Asuntos Internos, Agencia de Investigación Criminal, Órgano Especializado de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias, Oficialía Mayor y Órgano Interno de Control y todos los centros de trabajo que están referidos en diversos apartados de la Ley de la Fiscalía General de la República (LFGR, 2021).

Por otro lado, las fiscalías estatales, conocidas como fiscalías de los estados, son instituciones gubernamentales autónomas que tienen la responsabilidad de investigar y perseguir los delitos a nivel estatal, y tienen jurisdicción sobre las cuestiones legales y judiciales que ocurren dentro de su territorio específico, las cuales

cuentan con sus propias leyes orgánicas y son integradas por personal profesional y especializado, con capacidades adecuadas para satisfacer las demandas de procuración de justicia de la ciudadanía, tanto en la atención y resolución de la conflictividad social, como para la investigación científica de los delitos. De acuerdo con el INEGI (2021), en su estudio profundo realizado en 2019, el cual revela que para dicho año el país contaba con:

3,944 agencias y fiscalías del Ministerio Público [MP], de las cuales 189 eran del fuero federal y 3,755 del estatal, cantidad que se mantuvo estable desde 2016. De las fiscalías estatales, 40% están en Jalisco, Guanajuato, Nuevo León, Coahuila y Veracruz, entidades que en 2019 tuvieron más de 200 agencias cada una, superando por casi 10 veces el número agencias del MP en Michoacán y Quintana Roo. (pp.1).

Es decir, la demanda de atención a víctimas por parte de las instituciones de procuración de justicia a nivel nacional en 2019 representó, de acuerdo con el INEGI, una “carga de trabajo de 290 expedientes anuales por cada agente y fiscal de los Ministerios Públicos estatales” (INEGI, 2021, p. 3). Así, para lograr una digna atención a las víctimas, se debe proveer con lo necesario en materia de tecnologías para la operación del Sistema de Justicia Penal Acusatorio (SJPA) o Nuevo Sistema de Justicia Penal (NSJP), a través de la detección de necesidades, capacitación del personal, desarrollo informático y emisión de la normatividad correspondiente para mejorar el desempeño de sus funciones en cuanto al uso de las herramientas tecnológicas que se manejan en el SJPA (SHCP, 2022).

Con motivo de lo anterior se analizó la Ley de la Fiscalía General de la República (LFGR) y las diversas leyes orgánicas de las fiscalías estatales de los 30 entidades federativas mexicanas y de la CDMX, de donde se extrajeron los siguientes datos con relación a los derechos humanos, al trabajo digno o decente, a la seguridad y salud física y mental del personal que labora en la procuración de justicia y su vinculación directa con la atención que deben brindar a las personas usuarias del servicio que prestan.

En ese sentido, LFGR (2021) no refiere medidas vinculadas con la preservación de la salud física, social y mental del personal

de procuración de justicia en el ejercicio de sus funciones dentro de la institución laboral; no obstante, en su diverso articulado sí pretende una atención y acompañamiento profesional y digno para las víctimas durante todo el proceso penal. En donde las personas servidoras públicas de la FGR se deberán regir por los principios de autonomía, legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez, interculturalidad, perspectiva de protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia, debida diligencia, lealtad, imparcialidad, especialidad y perspectiva de género y conduciéndose siempre con apego al orden jurídico y respeto a los derechos humanos.

Así pues, para lograr velar por la vida e integridad física y psicológica de las personas detenidas o puestas a su disposición, así como de las personas víctimas, el Instituto Nacional de Ciencias Penales de la FGR se encargará de impartir educación superior, capacitación técnica y profesional, realizar investigación académica, científica y tecnológica, contribuir en la formulación de políticas públicas en materia de justicia penal y seguridad pública; además, podrá participar en la capacitación y formación ética y profesional de las personas servidoras públicas en los procesos de selección, ingreso y evaluación de las personas integrantes del servicio profesional de carrera (LFGR, 2021).

En razón a que la FGR busca estimular el crecimiento, desarrollo profesional y humano del personal, así como de propiciar la estabilidad basada en el rendimiento y el cumplimiento legal de sus funciones y de reforzar el compromiso ético, sentido de pertenencia e identidad institucional del personal, sometiendo a las personas servidoras públicas de la FGR a aprobar los procesos periódicos y permanentes de evaluación de control de confianza, de competencias profesionales y del desempeño que comprende los exámenes socioeconómico, médico, psicométrico y psicológico, poligráfico, toxicológico y los demás que establezcan las normas aplicables (LFGR, 2021).

Las Leyes Orgánicas de las fiscalías estatales son consistentes con la federal, que es el eje rector de donde parten para regir toda su actuación con base a los principios de respeto de los derechos humanos que reconoce la Constitución federal, los tratados

internacionales en la materia, la Constitución del estado y las leyes que de ellas emanan, para fomentar y mantener el espíritu para dar un trato digno y eficiente al público que acude a la FGR para, por medio de profesionales capacitados (con especialización técnica y científica, a través de un servicio profesional de carrera), se garantice la igualdad de oportunidades laborales, así como la estabilidad, permanencia, remuneración adecuada, estímulos, capacitación y garantías de seguridad social para servidoras y servidores públicos que la integran; siguiendo los principios rectores de legalidad, objetividad, eficiencia, eficacia, profesionalismo, honradez, perspectiva de género, formación, especialización, actualización y respeto a los derechos humanos serán principios rectores en la capacitación del personal de procuración de justicia.

De los documentos legales estudiados se destacan la Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de Colima, por ser de las leyes más completas ya que incluye en su artículo 90 que el servicio profesional de carrera debe permitir a sus integrantes desarrollar sus conocimientos, habilidades y aptitudes, reforzando los valores a fin de alcanzar de forma integral el desempeño profesional; además, el artículo 106 refiere que el personal tiene derecho gozar de un trato digno y decoroso por parte de sus superiores jerárquicos (Honorable Congreso Constitucional del Estado Libre y Soberano de Colima, 2018).

Asimismo, la Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de México (Honorable Congreso Constitucional del Estado Libre y Soberano del Estado de México, 2016), a pesar de ser de las más cortas, establece en su artículo 60 que el personal operativo de la fiscalía debe gozar de un trato digno y respetuoso de parte de sus superiores jerárquicos y demás integrantes de la fiscalía, destacando en un apartado especial que los agentes del Ministerio Público y peritos deben de contar con técnicas especiales de atención al público.

Finalmente, la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la Ciudad de México (LOFGCDMX, 2019), en sus 55 páginas de contenido legislativo, es la única que introduce en sus letras el término de atención a los riesgos laborales y psicosociales en su artículo 86.

Del análisis documental efectuados a las diversas leyes orgánicas de las fiscalías de los estados, se dilucida una necesidad de

reforma al margen de las obligaciones otorgadas por el artículo 1° Constitucional y su adición a la implementación de la NOM-035.

La presente contribución académica establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así también promueve un entorno organizacional favorable para quienes laboran en la procuración de justicia, para que les permita brindar a las personas un trato digno, con ética y con vocación de servicio.

## Conclusiones

Ante la crisis internacional que se desarrolla en los centros de trabajo es que se crea la NOM-035, como una respuesta del Estado mexicano a la problemática emergente de los FRP planteada por la OIT en 2013, misma que cumple con lo establecido en el contenido del artículo 1° Constitucional, en el sentido de realizar en el ámbito de sus competencias lo necesario para salvaguardar las disposiciones que se establecen en materia de derechos humanos en la propia Constitución y en los tratados y convenios internacionales que México ha tenido a bien ratificar.

De manera que todas las instituciones de procuración de justicia deben de fomentar una cultura de prevención de riesgos de trabajo implementando la NOM-035, al estar en el campo de aplicación de la misma, ya que es consistente con la doble función que les confiere el artículo 1° Constitucional, pues, al ser autoridades, deben en el ámbito de sus competencias hacer todo lo posible por procurar la promoción, protección, respeto y garantía de los derechos humanos contenidos en la CPEUM y los tratados internacionales que México ha ratificado, lo que se materializa en la aplicación doblemente obligada de la NOM-035.

De tal modo que se pueda lograr que las IPJ se comprometan con la sociedad y sean reconocidas por su autonomía, transparencia y eficacia en la investigación de las conductas denunciadas, la solución alterna de los conflictos y la persecución penal de delitos complejos, integrados por profesionales que brindan trato digno, con ética y vocación de servicio; es decir, que para que la procuración de la justicia pueda brindar una atención y actuación con base en los principios de respeto a los derechos humanos de personas

usuarias de las diversas fiscalías, se debe contar con una base trabajadora que se pueda desarrollar en espacios dignos, ya que, en la medida que aumenten la atención a cuestiones de interés social, como la salud mental y física, la justicia laboral, la productividad y la competitividad, se repercute en diversos sectores que van desde la atención a las personas, hasta economía y la seguridad del país.

A lo largo de esta contribución académica se logra alcanzar el objetivo toral planteado, al establecer los elementos de la NOM-035-STPS-2018 que permiten identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable para la procuración de la justicia, que permita a las IPJ brindar un trato digno, con ética y vocación de servicio al personal que en el ámbito laboral vive algún factor de riesgo psicosocial, prácticas opuestas al entorno organizacional favorable o actos de violencia laboral al momento de desarrollar sus funciones en el puesto en su centro de trabajo.

Por consiguiente, el hallazgo principal de esta investigación es que al atender los factores de riesgo psicosocial y el entorno favorable de todo trabajador de las IPJ, no sólo se está poniendo en tutela los derechos del sector laboral, sino que, al conseguir dar una visión más clara a las instituciones de procuración de justicia, se logra dilucidar que dentro de sus competencias se debe coadyuven en la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial y violencia laboral, así como en la identificación, análisis y prevención de aquellos factores que puedan afectar de forma negativa a la seguridad, salud y medio ambiente del trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales, hecho que da pie para nuevas investigaciones multidisciplinarias, cuya relevancia será crucial para el sistema jurídico mexicano.

Finalmente, en esta investigación se busca la participación del cuerpo laboral en la construcción y promoción de un entorno organizacional propicio para su crecimiento, tanto profesional como personal, lo que repercute en que toda víctima de delito será dignamente atendida, acompañada y representada durante todo el proceso penal, procurando siempre el respeto a sus derechos humanos, porque se contrarresta la falta de empatía, sensibilidad, poco profesionalismo y carencia en la materia por parte de los operadores

de procuración de justicia, así como una deficiencia en la comunicación y seguimiento de los casos de las víctimas, entre otros elementos que hacen insuficiente una atención digna que ocasionan la violencia estructural, institucional y cultural, misma que es un parteaguas para investigaciones futuras.

## Referencias bibliográficas

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Diario Oficial de la Federación. México.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). *Ley de la Fiscalía General de la República*. Diario Oficial de la Federación. México
- Carpizo, J. (s.f.). Diversos aspectos personales y sociales en la procuración de justicia. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/reforma-judicial/article/view/8727/1076>
- Duarte Castillo, S.M. y Vega Campos, M.A. (2021). Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 6(17), mayo-agosto. Universidad de Sonora. México. ISSN: 2448-6388. <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v6n17/2448-6388-tracender-17-48.pdf>
- Fiscalía General de la República (2020). *Cuenta pública*. <https://www.cuentapublica.hacienda.gob.mx/work/models/CP/2020/tomo/VI/Print.R49.01.INTRO.pdf>
- Fiscalía General de la República (2023). *Conoce a la FGR, actuación y misión*. <https://fgr.org.mx/>
- Gobierno de México (2019). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención*. <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>
- Honorable Congreso Constitucional del Estado Libre y Soberano de Colima (2018). *Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de Colima*. Diario Oficial del Estado. Colima, México.
- Honorable Congreso Constitucional del Estado Libre y Soberano del Estado de México (2016). *Ley Orgánica de la Fiscalía General del Es-*

- tado de México. Publicado en el Diario Oficial del Estado. Estado de México, México.
- Honorable Congreso Constitucional del Estado Libre y Soberano de Ciudad de México. (2019). Ley Orgánica de la Fiscalía General de la Ciudad de México. Diario Oficial del Estado. Estado de México, México.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2021). *Estadísticas a propósito del día nacional del Ministerio Público*. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP\\_MIN-PUB2021.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_MIN-PUB2021.pdf)
- Naciones Unidas (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Editorial de las Naciones Unidas. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>
- Naciones Unidas (2016). *Derechos humanos. Manual para Parlamentarios N° 26*. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos y Unión Interparlamentaria. [dehttps://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HandbookParliamentarians\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HandbookParliamentarians_SP.pdf)
- Nyce a Quima Company (s.f.). *NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención*. <https://www.sige.org.mx/nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion/>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2019). *NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención - Mitos y realidades*. Publicada 23 de octubre de 2018 en el Diario Oficial de la Federación. México. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) (2022). *Proyecto de presupuesto de egresos de la federación 2023. Estrategia programática. Ramo 49: Fiscalía General de la República*. [https://www.ppef.hacienda.gob.mx/work/models/8uLX2rB7/PPEF2023/mo2h2PK/docs/49/r49\\_ep.pdf](https://www.ppef.hacienda.gob.mx/work/models/8uLX2rB7/PPEF2023/mo2h2PK/docs/49/r49_ep.pdf)