

Capítulo 1

Protección de los derechos laborales en el retiro

Diana Berenice Hernández Huerta¹

Sumario. I. Introducción; II. El derecho al trabajo como parte de los derechos humanos económicos, sociales y culturales en México; III. Derechos laborales; IV. La influencia del entorno laboral en la vida diaria; V. El retiro laboral; VI. Conclusiones; VII. Lista de fuentes.

<https://doi.org/10.61728/AE20250034>



¹ Licenciado en Derecho y estudiante de la licenciatura en Contaduría por la Universidad Veracruzana del SEA.

I. Introducción

Los derechos humanos trascienden en todos los aspectos de la vida: aparecen históricamente como el modo de reconocer y proteger la dignidad de todos los seres humanos, sin importar la clase social, económica y/o cultural. Estos tratan de dar a cada persona los mismos derechos. Por tanto, así como tenemos acceso a ellos, debemos respetar los derechos ajenos. Además, su cualidad universal permite que veamos a los derechos humanos de la mano de otros derechos, como los económicos, los sociales, los culturales o los laborales.

El trabajo es parte primordial del desarrollo humano, pues hablamos de la principal actividad de subsistencia básica. Esta cuenta con una estrecha relación con la estabilidad económica y social, además de ser de elección propia. La razón es que el libre desempeño de funciones laborales es un Derecho Humano que ayuda a mejorar las condiciones socioeconómicas y la calidad de vida de nuestro entorno; por si fuera poco, brinda amplios derechos, pero también obligaciones que buscan permitir el libre ejercicio de otros derechos humanos. En todo caso, estos derechos deben promoverse y protegerse constantemente para que cada ser humano pueda gozarlos libremente.

Los derechos laborales son aquellos derechos que se generan y adquieren con el ejercicio del derecho al trabajo, tales como el derecho a la seguridad social, a unas condiciones dignas de trabajo, al salario justo, al pago de trabajos y horas extraordinarias, a las vacaciones, a la prima vacacional, al aguinaldo, a la prima de antigüedad (en los casos aplicables), entre otros. Estos derechos son la llave para el desarrollo, a su vez, de los derechos a la alimentación, la vivienda, una vida digna, etcétera.

En términos llanos, el derecho al trabajo es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales: patrones y trabajadores; lo hacen tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo (Gómez y Carvajal, 1970).

En esta misma línea de pensamiento, el derecho al trabajo juega un papel importante como parte de los derechos humanos, pues va más allá de asegurar que cada persona cuente con una fuente de ingresos: más que eso, busca garantizar la protección de otros derechos y la toma de medidas encaminadas a la mejora constante de oportunidades laborales. El fin último es el de crear un ambiente digno, libre de violaciones a los derechos laborales, y la garantía de un trabajo estable y seguro.

Actualmente existen diferentes entes que se encargan de la protección de los derechos humanos laborales, los cuales persiguen la creación de normas que procuran y vigilan la correcta aplicación de normas. A su vez, estas normas se encuentran establecidas en la Ley Federal del Trabajo (LFT), y son objeto de diversos estudios y análisis con la finalidad de realizar mejoras constantes en lo ya establecido y optimizar las relaciones de trabajo.

Como se señaló, la vida laboral es parte de la vida cotidiana de una persona. La mayoría de las veces nos enfocamos en desarrollar nuestras actividades laborales, entronizándolas ante otras. Con ello se genera que el ambiente laboral influya directamente en actitudes sociales, personales y económicas. Dado lo anterior, es de suma importancia que los centros de trabajo cuenten con condiciones dignas y cómodas para desarrollar las actividades libres de riesgos y que propician la construcción de un ambiente sano, con el fin de asegurar un trabajo digno y pleno.

Si bien es cierto que lo laboral y lo social se vinculan y que, en cierto sentido, son codependientes, también es cierto que somos, por así decirlo, una extensión personal de nuestro trabajo. Este proceso implica y pone en acción parte de nuestra psiquis. Lo laboral y lo cotidiano conforman, pues, una coyuntura que define parte de nuestro ser social. Esta idea no es descabellada, ya que pasamos la mayor parte de nuestras vidas siendo, desempeñando, ejerciendo y ejercitando nuestro trabajo. El imperativo, por lo tanto, es defenderlo, garantizarlo, pero también esperar condiciones que no lo demeriten, sino que posibiliten al ser humano para ejercerlo con dignidad y vivir de él. La garantía de condiciones loables de vida no debería ser una quimera, sino un hecho defendido constitucionalmente.

En el momento en que nace la relación laboral, nacen, a la par, los derechos laborales, los cuales deben hacerse del conocimiento del trabajador

para fomentar la cultura de promoción y protección de estas garantías. Actualmente nos encontramos con que muchos de los trabajadores no conocen sus derechos y, por ende, desconocen si es que se les protege. En este tenor, el desconocimiento de la ley no le exime de su cumplimiento ni implica la renuncia de derechos. Sin embargo, la realidad laboral dista por mucho de lo que se espera en el texto legal, de lo que en el devenir cotidiano acontece a todo obrero, servidor público, empleado, etcétera.

En síntesis, la protección de los derechos laborales debe garantizarse desde el inicio de la relación laboral y mantenerse hasta el final de esta. Lo anterior es primordial porque el cierre de la vida laboral no solo conforma la conclusión de un ciclo, sino que también conlleva implicaciones profundas en las esferas psicológica, social, patrimonial y económica de las personas. Asegurar esta protección contribuye, por lo tanto, a mitigar los impactos negativos que pueden surgir en los ámbitos mencionados, promoviendo así una transición digna y estable hacia la jubilación o retiro.

II. El derecho al trabajo como parte de los derechos humanos económicos, sociales y culturales en México

Los derechos humanos son derechos y libertades indispensables para el desarrollo pleno en los ámbitos social, económico y cultural. Estos derechos se encuentran establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sus leyes, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y pactos internacionales de la materia. Derivado de ello, de manera constante crean organismos, instituciones y normas que procuran su protección.

Una vez señalado que los derechos laborales son parte de los derechos humanos denominados derechos económicos, sociales y culturales, queda establecer que aquellos se encargan de regular la relación entre el trabajador y el patrón. Además, tienen como objetivo la búsqueda de oportunidades que propicien un nivel de vida adecuado para la sociedad, apegado al cumplimiento de necesidades básicas y enfocado en crear condiciones plenas para el disfrute de necesidades vitales. En consecuencia, el derecho al trabajo funge como un engrane junto con otros derechos humanos para el resguardo y protección de garantías inherentes a todas las personas.

La primera aparición de los derechos laborales en el mundo tuvo lugar en México, en la Constitución Política de 1917, derivado de que el presidente Venustiano Carranza, en el año de 1916, convocó a un Congreso constituyente, con la idea de generar los derechos laborales que más adelante regirían a toda la nación. En este Congreso, se consideraron diferentes aspectos como el sistema económico, las garantías individuales y sociales de los mexicanos. En este marco se reconocieron por primera vez las jornadas de trabajo de 8 horas, pues antes eran extensas y no se contaba con un ordenamiento que regulara esta situación. Asimismo, se reconoció el derecho a huelga y a organizarse, lo que hasta la actualidad se encuentra establecido en el Artículo 123 de la Constitución, lugar donde se hace mención de que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, el cual deberá tener una duración máxima de 8 horas y 7 horas en jornada nocturna.

En consecuencia, el 28 de agosto de 1931 se promulgó en México la primera Ley Federal del Trabajo, la cual tomó como antecedentes las leyes laborales de los Estados de Veracruz y Yucatán. Sin embargo, la creación de una norma viene a veces como resultado de un movimiento social y, en este caso, fue la Revolución Mexicana la que propició el reconocimiento de las garantías individuales, entre ellas, el derecho laboral. Lo anterior nos lleva como sociedad a plantearnos incógnitas que nos hagan reflexionar si acaso el derecho laboral, desde ese entonces hasta nuestros días, ha tenido avances o retrocesos.

A nivel internacional, el 3 de enero de 1976 entró en vigor el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Este documento considera el derecho al trabajo como parte del pacto mencionado, y considera que, desde el derecho al trabajo, se pueden proteger y brindar otros derechos humanos como el derecho a un nivel de vida adecuado, a la educación, a participar en la cultura, entre otros. Todas estas prerrogativas nos ayudan a satisfacer necesidades básicas para lograr la vida digna en sociedad.

Como parte de la implementación de las leyes y pactos en el territorio mexicano, se vuelve necesaria la creación de autoridades capaces de intervenir y mediar los conflictos que se deriven de las relaciones laborales. Por esta razón, el 17 de septiembre de 1927 se conformó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. En su origen, esta institución tuvo

la finalidad de reglamentar la competencia en la resolución de conflictos de trabajo surgidos en las zonas federales.

En los últimos años, las reformas en materia laboral más significantes son del año 2019. En ese año, se transformó el sistema de impartición de justicia laboral con la creación de nuevas autoridades del trabajo. Entre ellas, los Juzgados Laborales, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y los Centros de Conciliación a nivel local. Con ello, se buscó la implementación de mecanismos que aseguren el ejercicio del derecho de libertad y asociación sindical, junto con el reconocimiento efectivo de la transparencia en la negociación colectiva y la elección de sindicatos y sus dirigencias.

Por cuanto hace al ejercicio del derecho de libertad y asociación sindical, los sindicatos son asociaciones formadas por trabajadores, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de intereses de sus agremiados. Así, los sindicatos se encargan también de la lucha constante de los derechos humanos laborales, tales como el incremento salarial; temas de cargas de trabajo, higiene y seguridad; y todas las situaciones que puedan poner en riesgo el disfrute de los derechos humanos laborales.

En vista de los anterior —en síntesis, la promoción de los derechos humanos—, el Estado debe asumir la obligación de respetar, proteger y propiciar la correcta aplicación de los derechos humanos, rigiéndose a partir de los siguientes principios:

- *Universalidad*: este principio se relaciona estrictamente con la igualdad y la no discriminación, pues todos somos titulares de derechos sin importar las condiciones en las que nos encontremos; la relación con los derechos laborales reside en que, sin importar las condiciones sociales, culturales, económicas, la raza, el idioma y demás factores, todos tenemos derecho al acceso a ellos;
- *Interdependencia*: se refiere directamente a que todos los derechos humanos están relacionados entre sí; si nos enfocamos en la perspectiva de los derechos laborales, el ejercicio de la actividad laboral conlleva exigir otros derechos como la alimentación, la vivienda, la salud, etcétera;
- *Indivisibilidad*: los derechos humanos no pueden ser fragmentados o respetados a conveniencia: deben ser respetados por igual; lo mismo

pasa con los derechos laborales, los cuales deben ser protegidos en justa prioridad, tanto para empleadores como para trabajadores; y

- *Progresividad*: el Estado debe asegurar el progreso constante en el desarrollo de los derechos; esto se relaciona directamente con la materia laboral, ya que cada año el Estado establece un crecimiento del salario mínimo y se hacen propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo para mejorar las condiciones.

Como puede observarse, la creación de la categoría aboral de los derechos humanos obliga como sociedad a buscar condiciones que aseguren el libre ejercicio de los derechos mencionados. Además, para llegar a lo que se busca alcanzar, es necesario tomar medidas que permitan el análisis, estudio y aplicación de propuestas de acción que transformen la sociedad. Solo así puede mejorar la calidad de vida y se puede propiciar la dignidad humana.

El derecho humano a la libertad de trabajo, profesión, industria o comercio, se refiere a que toda persona tiene derecho a dedicarse a la actividad que le acomode. Esta decisión solo podrá limitarse por determinación de la autoridad competente, en los términos de ley, atendiendo a que nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. Por lo demás, la actividad elegida no debe ser ilegal.

El Estado, como parte del Pacto Internacional de derechos humanos económicos, sociales y culturales, tiene la obligación de respetar, proteger, cumplir, buscar, proporcionar asistencia y cooperación internacional en la realización de los derechos económicos, sociales y culturales. Esto se refiere a que el Estado está obligado a eliminar la discriminación en el acceso a los derechos, pues los derechos humanos son inherentes a cualquier persona, sin importar el color, raza, sexo, idioma, religión, opinión política, posición económica. Todos los derechos tienen implícito el aseguramiento del respeto y la aplicación de estos principios.

Con la finalidad de promover y proteger los derechos humanos económicos, sociales y culturales, el Estado realiza investigaciones y análisis para desarrollar posibles políticas y estrategias de defensa para los derechos humanos. Asimismo, asegura el asesoramiento y orientación de las personas que han sido víctimas de violencia e instruye sobre qué entes son los correctos para dar seguimiento a dichas violaciones.

Desde el análisis realizado, la mejora de los derechos laborales coadyuva al desarrollo de los derechos humanos, pues contar con buenas oportunidades laborales que brinden equilibrio entre la vida social y económica encaminará a la sociedad a la construcción de condiciones que protejan la dignidad humana y que hagan posible el ejercicio de los derechos humanos. Con lo anterior, quedan protegidos también los derechos humanos de la tercera generación, es decir, los que hacen referencia a tres enfoques: paz, desarrollo y medioambiente.

III. Derechos laborales

La Ley Federal del Trabajo tiene como finalidad regular todos los aspectos del Derecho laboral, tanto los individuales como los colectivos, administrativos y procesales. Por otro lado, protege a los trabajadores, dando a conocer las generalidades y particularidades de un contrato, las obligaciones que tiene el trabajador con el patrón y viceversa. En última instancia, busca garantizar la democracia laboral.

En general, las relaciones de trabajo se encuentran reguladas por la Constitución Política, Ley Federal del Trabajo, contratos colectivos de trabajo activos en la instancia o empresa, contratos individuales, etc. Sin embargo, a pesar de que los derechos humanos son protegidos, aún encontramos empleadores que no aseguran el poder disfrutar un retiro tranquilo. Otros no ofrecen un salario mínimo que ayude a las personas a tener una vida digna, libre de carencias y con horarios que les permitan desempeñarse libremente en la sociedad. Hay también quienes que no ofrecen seguridad social ni condiciones de trabajo óptimas. Inclusive, los horarios que ofrecen no respetan las jornadas establecidas en los Artículos 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales versan sobre las condiciones de la jornada laboral y horarios. En ocasiones, el hecho de asegurar la protección de los derechos laborales depende del nivel de escolaridad de una persona y del puesto que tenga en la empresa o institución, o bien de la clase social, económica o cultural. Para que una persona pueda acceder a un trabajo que le permita realizar el ejercicio de sus derechos humanos, se debe seguir lo que dice el Artículo 56 de la norma mencionada:

Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley. (Ley Federal del Trabajo, 2022)

Con lo anterior, se denota que, la mayoría de los casos, el sector más vulnerable de la sociedad desconoce de los derechos laborales a los que tiene acceso. Incluso, la necesidad de subsistencia le hace aceptarlos. Esto provoca que se incorporen a centros de trabajo que no cuentan con las prestaciones y derechos que garantiza la ley, aunado a que, por necesidad, buscan empleos que no soliciten requisitos mayores. Sin embargo, la existencia de los derechos laborales no está condicionada a ningún requisito. Por ello, aunque se trate de empleos de fácil acceso o que no requieran de una preparación profesional específica, los empleadores deben asegurarse de proporcionar las prestaciones de ley y procurar los derechos laborales, generando condiciones idóneas para el desarrollo humano.

En México, los derechos laborales que deben respetarse en cada centro de trabajo se encuentran plasmados en la Ley Federal del Trabajo, los cuales son:

- *Día de descanso*: según los Artículos 69, 70, 71, 72, 73, 74 y 75 de la ley referida, se establece que, por seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso con sueldo, en casos aplicables tanto como empleador como trabajador podrán establecer el día de descanso de común acuerdo, pero no podrán prestar servicios en el día de descanso;
- *Vacaciones pagadas*: esta prestación está en los Artículos 76 al 81 de la Ley Federal del trabajo, que refiere a que los trabajadores con más de un año laborando disfrutaran un período anual de vacaciones pagadas, las vacaciones son una prestación para disfrute y no podrán

remunerarse de ninguna otra forma, derivado de esta prestación, también se considera la existencia de una prima vacacional, que no podrá ser menor al 25 % sobre los salarios correspondientes;

- **Salario:** es una prestación establecida en el Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, y es una retribución que debe pagar el patrón al trabajador y se integra con pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador;
- **Aguinaldo:** es una prestación contemplada en el Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, que consta de un pago anual que deberá hacerse antes del 20 de diciembre, aunque la prestación se paga anualmente, si el trabajador no ha laborado parte del año y/o que no se encuentre laborando a la fecha del pago, tendrá derecho a que se pague la parte proporcional correspondiente;
- **Prima de antigüedad:** establecida en el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, es una prestación a la que tienen derecho los trabajadores de planta y la cual es calculada en un importe de doce días de salario, por cada año de servicios prestados. Asimismo, esta prestación asiste a los trabajadores que se separen voluntariamente de su trabajo siempre que hayan cumplido 15 años y a los trabajadores que se separen por causa justificada.

Todos los derechos laborales de categoría económica generados por la prestación de servicios deben ser incluidos en el pago de prestaciones por terminación de la relación de trabajo, a la que todos los trabajadores tienen derecho. Sin embargo, el pago de estos depende de la procedencia de dichas prestaciones.

En caso de fallecimiento, si el lamentable deceso ocurre cuando existe la relación de trabajo o cuando la terminación de esta no se ha pagado el finiquito o liquidación, los derechos laborales procedentes se pagarán a quien resulte beneficiario de los derechos laborales según los Artículos 501, 502 y 503 de la Ley Federal del Trabajo, lo que da inicio al juicio de declaración de beneficiarios que se promueve ante la autoridad laboral y mediante el cual se solicita el pago de dichas prestaciones, considerando el orden y los factores establecidos en la ley.

Los derechos laborales existen durante el inicio, durante y después de la relación de trabajo. Dependiendo de la etapa en la que se encuentre el trabajador, serán los derechos procedentes, ya que, aunque estos derechos comienzan a partir del primer día laboral, hay prestaciones que, como la prima de antigüedad, se reconocen solo después de cierto tiempo. Pasa lo mismo con las vacaciones y la prima de vacacional, que se convierten en una prestación exigible a partir del primer año laborado. También es importante tomar en cuenta que el trabajador genera derechos laborales tanto en el centro de trabajo así como en el Instituto Mexicano de Seguridad Social; y que, en caso de contar con una cotización activa al momento del fallecimiento, los familiares directos pueden exigir los derechos correspondientes.

Ahora bien, así como hay derechos laborales económicos que deben pagarse por la vía nominal a los trabajadores, también contamos con los derechos económicos, los cuales no pueden ser pagados, pero sí deben ser respetados y exigibles. A continuación, se presentan algunos de ellos:

Derecho a la capacitación adecuada: en algunos empleos se pide un perfil específico porque cada puesto tiene sus particularidades. No se puede entrar a laborar y saber hacer todo, por lo que es vital contar con una capacitación que ayude al trabajador a desenvolverse en el ambiente laboral.

- *Derecho a centros de trabajo higiénicos y seguros:* esta prerrogativa se deriva del derecho de capacitación adecuada, pues uno de los métodos que se utiliza para prevenir accidentes en el uso de máquinas y materiales necesarios para el trabajo. Asimismo, se vigila que el espacio donde se desempeña la labor sea el idóneo y cuente con las condiciones mínimas necesarias para el correcto funcionamiento.
- *Derecho para coaligarse en defensa de intereses:* este derecho lo podemos comprender como el derecho a libre reunión y lo vemos reflejado de manera directa en la creación de sindicatos y asociaciones orientados a los fines de la clase trabajadora.
- *Derecho a la huelga:* para ser lícito, debe apegarse a las regulaciones de la Ley Federal del Trabajo, la cual indica que la huelga es la suspensión temporal del trabajo de una coalición de trabajadores. El aviso para la suspensión de labores deberá darse, al menos, con diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender laborales.

- *Derecho a gozar de vacaciones:* este derecho comprende un tiempo para conservar la integridad física y mental y mantener lazos familiares.

Los derechos laborales mencionados deben ser difundidos en campañas educativas, redes sociales y plataformas, con el fin de llegar al mayor número de población en edad laboral. En algunos casos, por desconocimiento de los derechos que asisten durante y al final de la relación de trabajo, los empleados no solicitan el pago de su liquidación o lo aceptan sin una revisión previa de la cantidad y del concepto de pago. Asimismo, es de suma importancia que la educación en torno al Derecho Laboral se difunda de forma generalizada, no solo entre los estudiosos de la Ciencia Jurídica. Recordemos que, al ser parte de los derechos humanos, los derechos laborales aplican a toda la sociedad, no solo a un grupo reducido.

En otro orden de ideas, con la finalidad de asegurar la protección y el ejercicio de los derechos laborales, existen algunos mecanismos para hacerlos valer:

- *Internacionales:* Comisión y Corte Interamericana de Derechos Humanos;
- *Administrativos:* Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y las Secretarías del Trabajo en las entidades federativas;
- *Legislativos:* Cámaras de Diputados y Senadores;
- *Jurisdiccionales:* Junta Federal y Local de Conciliación y Arbitraje; y
- *No jurisdiccionales:* Comisión Nacional de Derechos Humanos, Organismos Públicos Locales de Derechos Humanos.

Los primeros responsables de vigilar que se nos otorguen los derechos estipulados por la ley somos nosotros mismos. Sin embargo, en muchas ocasiones desconocemos los derechos y obligaciones que se derivan de la relación laboral. Ante este problema, el Estado, históricamente, ha difundido información sobre los derechos laborales y ha ejercido acciones para garantizar su cumplimiento. Así, bajo el mandato del presidente Manuel A. Camacho, se promulgó en 1940 una nueva Ley de Secretarías de Estado, en la cual se estableció que el Departamento del Trabajo se transformaría en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). La

estructura de esta secretaría permitiría atender las demandas sociales. A lo largo de los años, la STPS ha buscado fomentar el diálogo social para construir relaciones democráticas entre patrones y trabajadores, con el fin de contribuir a la justicia social. Además, se encarga de garantizar el debido cumplimiento de la normatividad laboral y de proteger los derechos de las personas trabajadoras, promoviendo la prevención y la mediación como mecanismos efectivos y eficientes para la pronta solución de conflictos. Como parte de esta labor, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha creado diversas normas, agrupadas en cinco categorías: seguridad, salud, organización, normas específicas y normas de producto.

IV. La influencia del entorno laboral en la vida diaria

El entorno laboral puede definirse como el conjunto de elementos humanos y materiales que conforman un centro de trabajo, abarcando desde las condiciones de higiene y seguridad hasta la carga de trabajo asignada a cada persona, lo cual facilita o dificulta el ejercicio de las actividades profesionales. El ambiente laboral está directamente relacionado con la salud física y psicológica en el trabajo, ya que contempla todos los aspectos que influyen en la forma de ejecutar acciones, así como en la vida social y personal de los trabajadores.

Contar con centros de trabajo que promuevan ambientes saludables y se preocupen por el bienestar de los trabajadores genera un cambio radical en la salud de las personas y en la sociedad en general. Esto se debe a que los entornos laborales sin condiciones adecuadas impactan negativamente la vida de los empleados, dando lugar a un aumento de enfermedades físicas y psicológicas que, si no se controlan a tiempo, pueden afectar la relación laboral, generando consecuencias económicas para el trabajador o un desequilibrio psicosocial. Además, la calidad del trabajo puede disminuir y aumentar la rotación de personal.

Datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) indican que México ocupa el primer lugar a nivel mundial en cuanto a riesgo psicosocial, ya que aproximadamente el 75 % de la población en edad productiva sufre problemas derivados del estrés y la fatiga laboral. Esto se debe a que algunos empleadores no han dado la importancia necesaria a

la salud mental, concentrándose únicamente en los problemas de salud física. Sin embargo, diversos estudios señalan que el estrés y la fatiga laboral afectan negativamente la calidad del trabajo y la producción. Es importante destacar que el estrés laboral no solo afecta a la persona que lo padece, sino también a quienes conviven en el mismo espacio. Detectar estos problemas a tiempo puede evitar la propagación de riesgos psicosociales en los centros de trabajo.

Los problemas de estrés y fatiga laboral pueden identificarse a través de emociones como ansiedad, miedo, irritabilidad, mal humor, frustración, agotamiento, dificultades de concentración, confusión, olvidos, y una reducción en la capacidad de resolución de problemas y de aprendizaje. Estos síntomas también pueden desencadenar problemas fisiológicos como tensión muscular, dolores de cabeza, problemas de espalda o cuello, malestar estomacal, fatiga, infecciones, palpitaciones, respiración agitada, presión arterial alta, problemas cardiovasculares, trastornos del sueño y dificultades en la comunicación, entre otros.

El estrés suele describirse como una sensación de cansancio, agotamiento o frustración provocada por el entorno en el que vivimos. Este puede desencadenar ansiedad, depresión, irritabilidad y problemas físicos, muchas veces causados por ambientes laborales insalubres o con cargas de trabajo excesivas y recursos insuficientes para satisfacer las demandas laborales. El estrés laboral no solo afecta el desempeño en el trabajo, sino que también tiene repercusiones en el entorno familiar, vecinal, económico, legal, político, cultural y social.

Entre los problemas derivados del estrés se encuentran el síndrome de fatiga crónica y el síndrome de burnout, caracterizados por síntomas como dolor muscular, falta de memoria, confusión, irritabilidad, insomnio, fiebre leve y dificultades de concentración. Estos problemas afectan a personas de entre 30 y 50 años y se consideran un riesgo laboral, ya que impactan la vida en sociedad. Aunque no tienen cura, el tratamiento recomendado incluye mejorar la alimentación, la relajación y el descanso.

Estos problemas surgen cuando el estrés o la presión son excesivos y se prolongan en el tiempo. Se manifiestan cuando los trabajadores sienten que tienen poco control sobre su carga laboral, cuando el ambiente laboral es opresivo, las cargas de trabajo son excesivas, no se

reconoce adecuadamente el esfuerzo, o el salario no es proporcional a las demandas del empleo. Todos estos factores afectan directamente los derechos humanos, ya que reducen la calidad de vida de las personas, lo que constituye un riesgo que impide disfrutar plenamente de nuestros derechos, como el derecho a una vida digna.

En respuesta a esta situación, el Estado ha implementado medidas para promover la salud laboral, que se define como el conjunto de actividades orientadas a proteger y mejorar la salud de los trabajadores, con el fin de prevenir accidentes y enfermedades mediante la reducción de riesgos psicosociales y físicos. Estas medidas se basan en cuatro aspectos fundamentales:

- *Seguridad en el trabajo*: se encarga de prevenir los accidentes laborales causados por el uso de maquinaria o herramientas necesarias para la ejecución de las actividades laborales, asegurando su correcto funcionamiento y el adecuado uso por parte de los trabajadores;
- *Higiene industrial*: busca evitar que el trabajador se exponga a sustancias o agentes que puedan provocar enfermedades o daños, ya sean temporales o permanentes, dentro del ámbito laboral;
- *Ergonomía y psicología*: se enfoca en adaptar el puesto de trabajo y las tareas a las características individuales de la persona que realiza la actividad, así como en abordar los factores psicosociales que influyen en el bienestar del trabajador; y
- *Medicina del trabajo*: además de tratar los daños ya ocasionados, se encarga de analizar y prevenir los problemas de salud más frecuentes en el entorno laboral.

Actualmente, se ha avanzado significativamente en la prevención de riesgos laborales, tomando en cuenta no solo los riesgos físicos, sino también los psicosociales. Considerar ambos factores ha permitido realizar diversos análisis y estudios, en los que intervienen organismos especializados con el fin de crear condiciones favorables en los espacios laborales y de convivencia de los trabajadores.

Por ello, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de las Normas Oficiales Mexicanas (NOM), establece las condiciones mínimas necesarias en materia de seguridad, salud, organización, y normas específicas. Estas últimas abordan temas como el uso de plaguicidas y

fertilizantes, instalaciones, maquinaria, equipo y herramientas agrícolas, aprovechamiento forestal maderable, y la operación y mantenimiento de ferrocarriles. Todas las normas están orientadas a evitar riesgos que comprometan la vida, integridad, o salud física y psicosocial de los trabajadores, así como a prevenir cambios sustanciales negativos en el ambiente laboral.

Uno de los problemas más graves que afecta a la sociedad es el estrés laboral y el síndrome de burnout, también conocido como el “síndrome del trabajador quemado” o desgaste ocupacional. Los trabajadores en todo el mundo están más agotados que nunca, como afirmó la consultora de desarrollo humano Patricia Lozano Luviano en la UNAM. En respuesta a esta situación, se ha enfatizado la creación de normativas especializadas, como la Norma Oficial Mexicana NOM-035, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, cuyo objetivo es identificar, analizar y prevenir problemas psicosociales, así como promover y establecer espacios laborales libres de riesgos. Esta norma tiene aplicación en todo el territorio nacional y es obligatoria para todos los centros de trabajo. Además, está estrechamente vinculada con la protección de los derechos humanos, como el derecho a una vida digna, ya que busca regular los factores que pueden generar afectaciones en los trabajadores.

La creación de este tipo de normativas contribuye a regular las cargas de trabajo y las presiones laborales, con el fin de preservar un ambiente social saludable. El estrés y la fatiga generados en el entorno laboral se propagan a otros aspectos de la vida diaria, afectando las relaciones personales y familiares, y causando consecuencias como la reducción de la productividad, el deterioro en la calidad de vida, problemas de salud física y mental, y trastornos de ansiedad o depresión. Sin embargo, no basta con crear normas; es esencial garantizar su correcta aplicación. A pesar de su implementación a nivel nacional, en algunos casos no se cumplen plenamente los términos establecidos por la normativa. Por ello, es imprescindible exigir su cumplimiento, ya que el desconocimiento o la falta de promoción adecuada llevan a muchos trabajadores al límite de la fatiga y el estrés, lo que puede terminar en la ruptura de la relación laboral. En los casos más graves, el agotamiento extremo disminuye la productividad y pone en riesgo la salud física de los trabajadores. Las

disposiciones de esta norma se organizan en tres niveles:

- Centros de trabajo donde laboran hasta 15 trabajadores;
- Centros de trabajo donde laboran entre 16 y 50 trabajadores; y
- Centros de trabajo donde laboran más de 50 trabajadores.

Por lo anterior, con el fin de que cada centro de trabajo siga las disposiciones adecuadas, es responsabilidad de estos identificar en qué nivel se encuentran y llevar a cabo las etapas correspondientes de la NOM-035. Estas etapas son las siguientes:

- Etapa 1: Implementación de políticas, medidas de prevención, identificación de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos y difusión de la información relevante;
- Etapa 2: Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, evaluación del entorno organizacional, adopción de medidas y acciones de control, realización de exámenes médicos y mantenimiento de registros; y
- Etapa 3: Establecimiento de políticas de prevención y atención, que incluyen las acciones necesarias para erradicar las conductas que afecten el ambiente laboral, así como brindar atención psicológica en caso de ser requerida.

Para llevar a cabo el análisis de las condiciones de trabajo, es necesario realizar la evaluación considerando diversos aspectos, tales como:

- *Ambiente de trabajo*: considera las condiciones laborales, de higiene y seguridad, la convivencia y el entorno físico donde se desarrollan las actividades. Este punto es de vital importancia, ya que incluye diversos factores que determinan la calidad del ambiente laboral;
- *Cargas de trabajo*: se refiere al conjunto de responsabilidades y tareas asignadas a cada trabajador, las cuales deben estar reguladas de acuerdo con la capacidad, habilidad y conocimientos de cada persona. Es fundamental que las tareas se distribuyan de manera equilibrada, acorde con la jornada laboral y el salario proporcionado;
- *Ausencia de control en el trabajo*: es esencial que cada trabajador tenga control sobre su carga laboral, las actividades que desempeña y cuente con la capacitación adecuada para realizarlas. De ello depende tanto la calidad del trabajo como el bienestar del trabajador:

- *Jornadas de trabajo y rotación excesiva de turnos:* se debe regular la jornada laboral y evitar la rotación constante de horarios, ya que los cambios frecuentes en los turnos pueden poner en riesgo la salud psicosocial del trabajador, al no permitirle gestionar adecuadamente su vida cotidiana. La rotación sin pausas afecta la salud del trabajador:
- *Interferencia en la vida familiar:* es fundamental que la vida laboral no interfiera con la vida social y familiar de los trabajadores. Los lazos con los seres queridos son esenciales para el bienestar humano, y su afectación puede disminuir el rendimiento laboral, físico y psicológico: y
- *Relación laboral:* busca que la relación entre trabajadores y empleadores sea óptima, sin lesionar los derechos humanos de ninguna de las partes. Las relaciones laborales deben construirse con respeto y una buena comunicación.

Todos estos factores se consideran en el análisis del ambiente laboral con el objetivo de prevenir el estrés laboral y promover una vida más equilibrada.

Como ocurre con cualquier norma o ley, su simple promulgación o publicación no garantiza su cumplimiento. Por ello, como parte de la estrategia de atención, prevención y promoción de la norma, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social lleva a cabo auditorías y evaluaciones del cumplimiento de las políticas de prevención y atención de afecciones psicosociales. Asimismo, se implementan cuestionarios dirigidos a los trabajadores, tanto en la etapa inicial como en la final, para medir el grado de afectación y observar el progreso alcanzado por las empresas y/o instituciones.

V. El retiro laboral

El fin de la relación laboral tiene como objetivo liberar tanto al empleado como al empleador de las obligaciones establecidas en la normativa laboral. Puede derivarse por diversas razones, como el consentimiento del trabajador, la muerte del empleado, la terminación de la obra o vencimiento del contrato, la incapacidad física o mental o la rescisión justificada. Sin embargo, independientemente del motivo de baja o término

de la relación laboral, se generan derechos inherentes a las personas que han trabajado durante un tiempo prolongado en un centro de trabajo. Estos derechos, conocidos como derechos laborales, tienen como propósito asegurar el bienestar de la persona que los adquiere, así como el de sus dependientes económicos. Por ello, cada vez que una persona se retira del ámbito laboral, el empleador está obligado a liquidar todos los derechos adquiridos.

El retiro laboral ocurre cuando una persona decide concluir su etapa laboral e iniciar una fase de adaptación a nuevos hábitos de vida. Dejar de realizar una actividad cotidiana que ocupa una parte importante de la vida requiere un esfuerzo adaptativo para reordenar la vida diaria, lo cual puede implicar un cambio drástico en las condiciones de vida. Actualmente, muchas empresas e instituciones con empleados en edad de retiro han desarrollado proyectos para que esta transición sea progresiva. Desde una perspectiva psicosocial, la terminación de la relación laboral por retiro puede generar impactos importantes en la vida del trabajador jubilado o pensionado, ya que su vida cambia radicalmente. Como seres humanos, tendemos a generar hábitos y costumbres adaptadas a nuestra vida social, laboral y económica, por lo que, al perder la estabilidad que brinda el empleo en estos aspectos, se puede desarrollar un desequilibrio. Si este proceso no es debidamente gestionado, la persona puede enfrentar dificultades en el ejercicio de sus derechos humanos.

El desapego de las actividades laborales genera un cambio profundo en la vida cotidiana. Las personas se enfocan en sus actividades personales respetando la jornada laboral, gestionando su tiempo conforme a la disponibilidad que el trabajo les permite. Sin embargo, al dejar de ejercer esa actividad central, se genera un vacío que requiere ser llenado con nuevas ocupaciones. Es esencial, por tanto, gestionar actividades que mantengan ocupada a la persona a nivel manual, físico y mental.

En México, en los últimos años, se ha observado un crecimiento gradual de la población en edad de retiro, lo que ha provocado que las personas se retiren en grupos masivos de manera desbalanceada. Esto genera un gasto público considerable y descontrolado en los recursos asignados a pensiones y jubilaciones, ya que el retiro laboral conlleva un costo al liquidar los derechos laborales acumulados. Además, el Estado

ha implementado programas de apoyo a personas mayores y ha asignado recursos para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, con el fin de no desamparar a quienes han contribuido a la sociedad durante tantos años.

Como parte del derecho laboral, el retiro representa el ejercicio del derecho a la estabilidad en el empleo. Este derecho permite a los trabajadores disfrutar de la permanencia en sus puestos de trabajo, brindándoles seguridad y tranquilidad, ya que solo pueden ser separados de su empleo por causa justa o legal, de acuerdo con los Artículos 46 y 47 de la Ley Federal del Trabajo. Esto implica que contar con un empleo estable y seguro es fundamental para alcanzar la etapa del retiro laboral, ya que la ley exige un tiempo prolongado de trabajo como requisito para un retiro digno y seguro.

El retiro laboral marca el final de la etapa productiva del trabajador, quien ha disfrutado de los beneficios legales por haber laborado durante un tiempo considerable, generando derechos como la jubilación o pensión. Esta fase se caracteriza por ser un periodo en el que la persona deja de trabajar, generalmente a cierta edad, y comienza a recibir una prestación económica que le permite mantenerse activo en la sociedad. Este sistema está diseñado para garantizar el bienestar de quienes ya no se encuentran en condiciones laborales o que eligen no seguir trabajando después de un tiempo de servicio.

La jubilación tiene como objetivo proporcionar seguridad financiera a las personas en la etapa final de su vida laboral. Junto a la jubilación, existen otras figuras como la pensión, que es un beneficio económico otorgado por diversas circunstancias, tales como la invalidez o el fallecimiento de un cónyuge. Ambos beneficios están diseñados para ofrecer estabilidad financiera a las personas que se encuentran en la etapa de retiro laboral.

Como parte de la estrategia implementada por empresas e institutos de pensiones para proteger los derechos humanos de los trabajadores que han decidido retirarse, se han establecido programas de apoyo enfocados en promover la salud física, mental y social de quienes han concluido su vida laboral. Estas iniciativas incluyen, por ejemplo, pláticas de concientización dirigidas al personal sobre los requisitos para retirarse de

la vida laboral. En estas sesiones se abordan temas de interés para esta parte de la sociedad, como la orientación hacia nuevas acciones que contribuyan a su estabilidad económica y social. Además, se brinda a los trabajadores información sobre programas que los ocupen de manera positiva y proactiva, haciéndolos sentir útiles socialmente a través de actividades físicas, recreativas, culturales y deportivas, generando así un impacto positivo en su calidad de vida.

VI. Conclusiones

Los derechos humanos son relevantes en cualquier contexto de la vida, incluyendo la vida laboral, dado que es en este ámbito donde pasamos la mayor parte de nuestras vidas. En el ámbito laboral, se presentan diversos aspectos que involucran derechos laborales, desde la garantía de un salario digno hasta la provisión de condiciones de trabajo óptimas para llevar a cabo nuestras actividades.

A primera vista, podría parecer que la vida laboral de una persona no tiene relación alguna con su vida social, familiar y económica; sin embargo, esta percepción es errónea. El trabajo que desempeñamos influye en todos los aspectos de nuestra vida, desde la calidad de vida hasta la relación que mantenemos con nuestras familias.

El derecho laboral se establece con la finalidad de proporcionar estabilidad socioeconómica a las personas, no solo a quienes pertenecen a la clase trabajadora, sino también a sus dependientes económicos, que pueden incluir hijos, padres, cónyuges y otros. Cuando una persona que trabaja tiene dependientes económicos, existe la obligación de proveer y satisfacer sus necesidades, tales como vestido, calzado, alimentos, educación y salud. Esto propicia que las personas busquen empleos que ofrezcan mejores derechos y flexibilidad, permitiéndoles alcanzar un equilibrio entre su vida laboral y personal, y evitando jornadas prolongadas, salarios bajos y ambientes no saludables.

La sociedad progresa de manera constante, lo que hace posible el cambio en la normatividad. En este sentido, se busca que el derecho laboral proteja los derechos de los trabajadores y les brinde mejores oportunidades laborales que favorezcan sus relaciones sociales y labora-

les. De hecho, actualmente el derecho laboral ha experimentado diversas reformas que benefician a los trabajadores y a sus familias.

Cuando hablamos de derechos como un salario digno, jornadas controladas y cargas de trabajo debidamente limitadas, promovemos la regulación de la materia laboral desde una perspectiva psicosocial. Esto resulta vital en los últimos años, ya que, a pesar de que México es pionero en derechos laborales, también es uno de los países con mayor afectación psicosocial por no respetar los derechos establecidos en la ley. Cualquiera podría pensar que, al ser pioneros en esta materia, el progreso sería notable y que México estaría por encima de aquellos países que reconocieron los derechos laborales años más tarde. Sin embargo, debido a la falta de normas y reglamentos en este ámbito, el país ha generado un atraso, el cual actualmente se busca resarcir mediante la creación de instituciones, normatividad, reformas y otras iniciativas que permitan un cambio en el ámbito laboral.

El debido reconocimiento, promoción y respeto de los derechos humanos comienza con el apego a la normatividad aplicable y con los trabajadores exigiendo su cumplimiento. A través de la educación de nuevas generaciones basada en derechos humanos y justicia, lograremos un avance en el disfrute de los derechos humanos, buscando garantizar a la sociedad una vida estable, libre de violencia y en un ambiente fundamentado en el respeto.

VII. Lista de fuentes

Asamblea General de las Naciones Unidas (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Recuperado de https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2016). *El Derecho Humano al trabajo y los Derechos Humanos en el trabajo* (1ª ed.). México: CNDH.

Congreso de la Unión (2022). *Ley Federal del Trabajo*. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Gobierno de México (2019). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identifica-*

- ción, análisis y prevención*. Recuperado de <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>
- Gómez, F. y Carvajal, G. (1970). *Nociones de derecho positivo mexicano*: México: Ediciones Universales.
- Organización de las Naciones Unidas (sin fecha). *Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/human-rights/economic-social-cultural-rights>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2010). *Historia de la dependencia*. Recuperado de https://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/historia_stps.htm
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Recuperado de <https://asinom.stps.gob.mx/upload/nom/48.pdf>

