



# PRESENTE Y FUTURO

*DE LA SEGURIDAD SOCIAL*



## En esta edición

1. Pensión de viudez y estereotipos de género a la luz de los recientes precedentes del Alto Tribunal
2. De la explotación laboral
3. Estrategias para fomentar el compromiso y la productividad del trabajador en la organización
4. Características de algunos síndromes laborales actuales
5. Análisis dialéctico Materialista de la Reforma Constitucional al artículo 123 en materia de vivienda del año 2024
6. Perspectivas de la seguridad social para el año 2025
7. Cuando el trabajador fallece. ¿Qué derechos tienen sus beneficiarios laborales?

**AÑO 3.**  
**NÚMERO. 7**  
**ENERO - ABRIL**

# REVISTA PRESENTE Y FUTURO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PRESENTE Y FUTURO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, año 3 número 7, enero-abril de 2025, es una publicación cuatrimestral, editada, publicada y distribuida por el Colegio de la Academia Mexicana de Derecho de la Seguridad Social en Puebla (CAMDSSP), con domicilio ubicado en la avenida 7 Poniente número 503-203, Colonia Centro, Código Postal 72000, Puebla, Pue. Teléfono 2222520962 y correo electrónico: presenteyfuturodelaseguridadsocial@hotmail.com

Editor responsable: Dr. Jacinto García Flores, correo electrónico: garflor@yahoo.com

Reserva de derechos al uso exclusivo ante el Instituto Nacional de Derechos de Autor No. 04-2024-053113523600-102 y Número ISSN asignado: 3061-7111.

## **Política editorial y aspectos legales**

Los autores conceden de manera expresa a la revista PRESENTE Y FUTURO DE LA SEGURIDAD SOCIAL y a sus responsables la autorización para publicar y reproducir los materiales que han entregado para tal efecto.

Las opiniones expresadas por los autores de los artículos publicados en esta revista, son de su exclusiva responsabilidad, no reflejan la postura del CAMDSSP, ni la de los directivos de la revista, ni de las personas que la dirigen o arbitran, por lo que los relevan de toda responsabilidad.

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización del CAMDSSP.

## **Portada**

Elaboración propia con base a imágenes tomadas de internet no sujetas a derechos de autor y fotografías propias de la revista.

## **Director:**

Dr. José Manuel Lastra Lastra

## **Consejo Arbitral**

Dr. Jacinto García Flores

Dra. Linda Laura Silva Ambriz

Dr. Juan Manuel Contreras Méndez

Mtra. Ana Lilia Silva Ambriz

## **Consejo Editorial**

Mtro. Francisco Manuel Méndez Ferrer

Mtra. María Luisa Flores Hernández

## **Edición**

Mtra. Estefani Moreno Vázquez

# **COLEGIO DE LA ACADEMIA MEXICANA DE DERECHO Y SEGURIDAD SOCIAL EN PUEBLA**

## **Historia**

El Colegio de la Academia Mexicana de Derecho y Seguridad Social en Puebla surge por la necesidad de contar en el Estado con una institución que fomente la constante capacitación y desarrollo de profesionales dedicados al derecho y la seguridad social, buscando la divulgación del conocimiento para el gobierno, empresas y trabajadores.

Se establece formalmente el 29 de enero de 2015 bajo la dirección del Doctor en Derecho Jacinto García Flores.

## **Misión**

Desarrollar y promover la seguridad social mediante la constante capacitación a miembros, empresas, trabajadores, gobierno y demás instituciones que lo requieran.

## **Visión**

Ser el órgano colegiado líder de profesionales en seguridad social, con reconocimiento nacional para consolidar la excelencia de sus miembros que reflejen beneficios para la sociedad.



## ÍNDICE

### Editorial

Pensión de viudez y estereotipos de género a la luz de los recientes precedentes del Alto Tribunal.

*Mtra. Miriam Belén Cid Castillo*

1

De la explotación laboral

*Dr. Rigoberto Zamudio Urbano*

11

Estrategias para fomentar el compromiso y la productividad del trabajador en la organización

*Psicóloga María Elena Calderón Cruz*

25

Características de algunos síndromes laborales actuales.

*Dr. en Derecho. Jacinto García Flores*

*Mtro. en Administración Jaime Salazar Morales*

35

Análisis dialéctico Materialista de la Reforma Constitucional al artículo 123 en materia de vivienda del año 2024.

*Dr. Andrés Tezmol Olivares*

*Mtra. Alma Rosa Juárez López*

51

Perspectivas de la seguridad social para el año 2025

*Dr. Marcelo Hernández Méndez*

60

Cuando el trabajador fallece. ¿Qué derechos tienen sus beneficiarios laborales?

*Mtro. Alfonso Pérez Martínez*

67

# EDITORIAL

Iniciamos un nuevo año y en el Colegio de la Academia Mexicana de Derecho de la Seguridad Social en Puebla conmemoramos los hechos que se llevaron a cabo en el año 2024, a saber: 1. Los conversatorios que mensualmente se realizan por conducto de nuestros amigos cuya experiencia comparten con los asistentes y con quienes abren las plataformas digitales en las que quedan grabados; 2. El programa semanal “Ser holístico” donde la salud física y mental de los trabajadores de las empresas es el objeto principal de atención y análisis. 3. La publicación cuatrimestral de la revista Presente y Futuro de la Seguridad Social en la que se publican los artículos de los integrantes de dicho colegio e invitados; 4. Los cursos-taller que sobre distintos temas relacionados con el derecho de la seguridad social se realizan de manera mensual; y 5. Con bombo y platillo lo decimos, el haber admitido a un numeroso grupo de nuevos académicos que viene a darle mayor fortaleza al estudio del derecho de la seguridad social en el estado de Puebla.

Por otro lado, hemos llegado al primer cuarto del siglo XXI, nuestros padres y abuelos tal vez no lo imaginaron en la forma que nosotros lo estamos viviendo, enseñoreándose ya la cuarta revolución industrial con tecnologías que antes eran ficción, con nuevas enfermedades de trabajo, con nuevos procesos productivos y desde luego, con nuevos puestos de trabajo como es el caso de las plataformas digitales y donde la inteligencia artificial también es una realidad.

No solo en este siglo, sino en los anteriores, la salud de los trabajadores ha sido un bien que se debe preservar, pues un trabajador enfermo requiere atención médica para recuperarse aunado al cuidado de sus familiares o de personas dedicadas a ello de manera ex profesa. Aunado a lo anterior, requiere también de un hogar donde vivir con sus seres queridos o dependientes, ya que tener acceso a una vivienda, junto con la salud, son derechos humanos a un nivel de vida adecuados, tal como se reconoce en el artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Estos dos Derechos Humanos han sido abordados por el Legislador mexicano al publicarse en el Diario Oficial de la Federación de fecha 24 de diciembre de 2024, la reforma para establecer el Capítulo IX Bis relativo al trabajo de plataformas digitales, donde, si el trabajador no obtiene ingresos equivalentes a un salario mínimo mensual de la ciudad de México, (Art. 291-C) será considerado trabajador independiente y si desea tener seguridad social, él tendrá que cubrir la cuota correspondiente al Instituto Mexicano del Seguro Social. Si llega a obtener dicho ingreso, será el propietario de la plataforma el que tenga que pagar las cuotas obrero-patronales que le correspondan (Art. 291-K.-V) en la forma establecida por la Ley del Seguro Social.

El mismo documento establece la obligación de esta clase de patrones de cubrir a los trabajadores la aportación correspondiente al Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores (Art. 291-K.-VI).

Estos dos temas tienen una importancia tal, que se reitera, nuestros padres y abuelos tal vez no imaginaron este primer cuarto del siglo XXI, en la forma que nosotros lo estamos viviendo.

En horabuena.



**Pensión de viudez y  
estereotipos de género a la luz  
de los recientes precedentes  
del Alto Tribunal.**

**Mtra. Miriam Belén  
Cid Castillo**

# **Pensión de viudez y estereotipos de género a la luz de los recientes precedentes del Alto Tribunal.**

***Miriam Belén Cid Castillo***<sup>1</sup>

**SUMARIO:** 1.- Generalidades sobre la seguridad social. 2.- Pensión por viudez en las legislaciones de seguridad social pasadas y presentes. 3.- Inconstitucionalidad del primer párrafo del artículo 155 de la Ley del Seguro Social, 1973. 4.- A manera de conclusion. 5.- Fuentes de información

**Resumen:** Los esquemas de protección social para el trabajador y su familia, están siendo abordados por los tribunales incorporando al estudio nuevas reflexiones a las normas que conservan un trato desigual e injustificado para ciertos destinatarios, para el mencionado estudio se implementa, entre otras metodologías la perspectiva de género, ejemplo de ello es el tratamiento jurisprudencial a las personas beneficiarias de la pensión por viudez; el presente tiene como propósito reflexionar sobre el reciente precedente judicial emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el cual determinó la inconstitucionalidad del primer párrafo del artículo 155, de la Ley del Seguro Social y con ello la indebida cancelación de pensión de viudez por contraer nuevo matrimonio.

**Abstract:** The social protection schemes for workers and their families are being analyzed by the courts, incorporating into the study new reflections on the norms that preserve an unequal and unjustified treatment for certain recipients, for the aforementioned study the gender perspective is implemented, among other methodologies, an example of which is the jurisprudential treatment of the beneficiaries of the widow's pension; The purpose of this study is to reflect on the recent judicial precedent issued by the Supreme Court of Justice of the Nation, in which it determined the unconstitutionality of the first paragraph of article 155 of the Social Security Law and thus the undue cancellation of the widow's pension for remarriage

**Palabras clave:** Desigualdad, matrimonio, perspectiva de género, precedente, viudez.

**Key words:** *inequality, marriage, gender perspective, gender perspective, precedent, widowhood.*

---

<sup>1</sup> Estudiante de doctorado en derecho laboral, Instituto de Posgrado en Derecho; Catedrática de la Universidad Autónoma de Baja California en el área de derecho social.

## 1.- Generalidades sobre la seguridad social.

La seguridad social aporta al sistema jurídico un apartado de relevancia para la subsistencia de las personas trabajadoras y sus familias; el establecimiento del seguro social como medio para lograr la protección ante determinados riesgos y contingencias que pueden sobrevenir en el devenir del trabajo a causa de afectaciones ya sea a la salud, accidentes, el cuidado y la muerte, entre otros. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, apartado A, fracción XXIX, determina al respecto: *XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.*<sup>2</sup>

Es conveniente tener en cuenta que la versión original contenida en el decreto constitucional de 1917, como esquema de seguridad social disponía el establecimiento de Cajas de Seguros Populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes, e indicaba que esta sería una

responsabilidad tanto del Gobierno Federal como el de cada entidad;<sup>3</sup> recordemos que este dispositivo normativo fue consecuencia del reclamo social post revolucionario que buscaba remediar la situación de desprotección a la que las personas trabajadoras quedaban expuestas en sus actividades laborales, siendo del dominio público que una de las múltiples razones que llevaron al sector obrero a ser partícipe del movimiento revolucionario fueron las precarias condiciones laborales así como el total abandono y desinterés, por parte de patronos y autoridades por la salud, e incluso, la pérdida de la vida de las y los obreros; si bien previo a la Revolución existieron leyes aisladas que buscaban atender la salud de los trabajadores, la desprotección era una situación generalizada.

Como advertimos, a partir de este reconocimiento se establece en México la necesidad de instruir o crear un sistema de seguridad social, dando así inicio a la obligatoriedad de la protección a la salud de quienes trabajan, pero también de su familia. En tal sentido, las protecciones que quedaron institucionalizadas, además de los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, y del servicio de guardería, fue la concerniente al otorgamiento de determinadas pensiones, entendiéndose tales, como el

---

<sup>2</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), artículo 123, apartado A, fracción XXIX.

<sup>3</sup> Texto original del artículo 123 constitucional, 5 de febrero de 1917, Suprema Corte de Justicia de

la Nación, (SCJN), <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/cpeum/documento/2017-03/CPEUM-123.pdf>, [Consultado el 12 de noviembre de 2024].

otorgamiento de prestaciones económicas para cubrir o sustituir ciertas pérdidas. Estas pensiones alcanzarían tanto a los derechohabientes como a sus beneficiarios. Bajo este esquema la protección a la familia de las y los trabajadores ampliaba, a la luz de la primera Ley del Seguro Social, la de 1943, el espectro de protección para cubrir prestaciones económicas ante la pérdida de la vida del trabajador asegurado, o bien del pensionado por alguno de los seguros referidos.

## **2.- Pensión por viudez en las legislaciones de seguridad social pasadas y presentes.**

El modelo de protección buscaba asegurar la sobrevivencia de la familia, tal y como lo consideraban los ejemplos europeos existentes para la época, resaltando el legado del modelo de Bismark en Alemania.<sup>4</sup> Tengamos en cuenta que bajo el contexto social de la primera mitad del siglo pasado, en la mayoría de los casos esta protección estaría destinada para las viudas “mujeres”, esto lo aseguramos porque de la literalidad del texto original de la Ley del Seguro Social de 1943 se desprende como beneficiaria de esta prestación expresamente a “la viuda”, concebida como la mujer del sujeto trabajador;<sup>5</sup> hoy

reconocemos que ello obedecía a la concepción de que el espacio público del trabajo era mayormente ocupado por hombres y que sólo excepcionalmente la mujer participaría en actividades laborales. De lo anterior la literatura nacional e internacional ha dado cuenta, al respecto Graciela Queirolo, apunta en una de sus aportaciones académicas que, *las ideas que definían el trabajo femenino como actividad excepcional, es decir a partir de la necesidad, y por tanto, asumida y entendida como transitoria y complementaria al trabajo asalariado masculino.*<sup>6</sup> Ciertamente quien legisló la primera Ley del Seguro Social a mitad del siglo pasado concebía un contexto social y familiar constituido por una familia nuclear tradicional, donde la mujer se encarga de las tareas de cuidado y el hombre es el proveedor del hogar y quien por regla general trabaja y por tanto es el sostén económico, bajo ese contexto, tenía sentido la redacción original.

Ahora bien, la segunda Ley del Seguro Social en 1973,<sup>7</sup> si bien ya consideraba al varón como beneficiario de esta protección, establecía como requisito la discapacidad y la acreditación de la dependencia económica; por su parte, la Ley del

<sup>4</sup> El desarrollo de la seguridad social en América latina, (CEPAL), <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/a62dc52d-e8ce-4d51-955e-8aca1a2ce6e7/content>, [consultado, 11 de noviembre de 2024].

<sup>5</sup> Diario Oficial de la Federación (DOF), 19 de enero de 1943, [https://dof.gob.mx/nota\\_to\\_imagen\\_fs.php?cod\\_diario=194788&pagina=6&seccion=2](https://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=194788&pagina=6&seccion=2)

<sup>6</sup> Queirolo, Graciela, “Mujeres que trabajan. Labores femeninas, Estados y sindicatos (Buenos Aires, 1910-1960), Buenos Aires, 1ª. Ed., Buenos Aires, Grupo Editor Universitario, 2020, p. 134.

<sup>7</sup> Ley del Seguro Social (LSS) 1973, artículos 71 y 152, Portal IMSS, [https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/1eyes/4129\\_LSS\\_1973.pdf](https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/1eyes/4129_LSS_1973.pdf), [consultado, 11 de noviembre de 2024]

Seguro Social de 1997<sup>8</sup> nuevamente considera la calidad de beneficiarios tanto a hombres como a mujeres y en el caso de los primeros, sustrae el requisito de la discapacidad.

Tal y como apreciamos de las diversas versiones de la Ley del Seguro Social, en todas se hace referencia como causa para suspender, concluir o terminar con el derecho a percibir la pensión de viudez, la existencia de nuevas nupcias o contraer un nuevo matrimonio, ya que si bien se utilizan diversas redacciones la finalidad es la misma, limitar la vigencia en el goce de las prestaciones económicas derivadas de la pensión de viudez, tanto a hombres como a mujeres en razón del establecimiento de una nueva relación conyugal, sea matrimonio o concubinato. Esta condicionante es una muestra palpable de un contenido influenciado por un estereotipo, el cual es concebido por parte de nuestro Alto Tribunal como, *un trato diferenciado que deriva de la asignación a la mujer del rol cuidado de los hijos, por el sólo hecho de serlo, ..., la preconcepción de que es a la mujer a la que corresponde la responsabilidad de la crianza, la atención y el cuidado de los hijos...*,<sup>9</sup> por tanto, si la mujer contrae un nuevo matrimonio se considera que entrará a un núcleo familiar con un esposo a cargo de su sobrevivencia, nuevamente concebimos a la mujer como

cuidadora, responsable del hogar y al varón como el proveedor material; de igual manera concibe una modelo nuclear de matrimonio heterosexual, dejando atrás incluso cualquier otra expresión de conformación familiar, que hoy sabemos son reconocidas.

Bajo la misma tesitura, la normatividad en materia de seguridad social conserva diversos aspectos de los que se aprecian tratos diferenciados bajo consideraciones de género, uno de los más palpables son la designación de beneficiarios para pensiones, tal y como es el caso de las pensiones de viudez, por esta razón reviste particular importancia que las normas a la que hicimos alusión, Ley del Seguro Social 1973 y ley del Seguro Social 1997, *se encuentran vigentes*, lo que ocasiona que las personas que requieren acceder al reconocimiento de estas prestaciones requieren en muchos casos accionar ante los tribunales para el debido reconocimiento y goce de sus derechos, solicitando se aplique entre otros instrumentos de estudio, la perspectiva de género. Estas razones expuestas, además de la creciente tendencia hacia la protección integral de derechos humanos en el ámbito social, justifican la trascendencia del precedente judicial sustentado a últimas fechas por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y contenido en tesis

---

<sup>8</sup> Ley del Seguro Social 1997, [https://portalhcd.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/PortalWeb/Leyes/Vigentes/PDF/92\\_230421.pdf](https://portalhcd.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/PortalWeb/Leyes/Vigentes/PDF/92_230421.pdf), [consultado, 11 de noviembre de 2024].

<sup>9</sup> Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral, (SCJN), [\[https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2024-01/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20ge%CC%81nero%20en%20materia%20laboral\\\_o.pdf\]\(https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2024-01/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20ge%CC%81nero%20en%20materia%20laboral\_o.pdf\), 2023., p. 27, \[consultado, 9 de noviembre de 2024\].](https://www.scjn.gob.mx/derechos-</a></p></div><div data-bbox=)

de jurisprudencia 2ª./J.91/2024 (11a.)<sup>10</sup>, por lo que a continuación abordamos los aspectos esenciales de la misma.

### **3.- Inconstitucionalidad del primer párrafo del artículo 155 de la Ley del Seguro Social, 1973.<sup>11</sup>**

Corresponderá ahora analizar el criterio jurisprudencial recientemente emitido por la Segunda Sala, el cual tiene la calidad de precedente judicial obligatorio, esto acorde a la reforma del Poder Judicial de la Federación de marzo de 2021,<sup>12</sup> en virtud de ésta, la fuerza argumentativa de un sólo asunto fallado por la mayoría de los ministros dota de obligatoriedad y seguridad jurídica a los contenidos hermenéuticos que desarrolla el Alto Tribunal; otro de los aspectos importantes, además de su obligatoriedad, serán desde luego los efectos que la aplicación del mismo conlleve para los asuntos en trámite, es decir para el presente y el futuro de la seguridad social.

Si bien con anterioridad la Corte se abocó al análisis de criterios sobre el trato diferenciado sustentado en estereotipos de género, de manera específica, el deber de viudas y viudos de permanecer en soltería o libres de concubinato para conservar el derecho a pensión, tal y como había acontecido

respecto a criterios que involucraban la aplicación de contratos colectivos de instituciones descentralizadas federales y de diverso instituto de seguridad social (ISSSTE), es decir, la Corte había analizado problemáticas que guardaban similitud en la normativa y efectos, pero estas determinaciones impactaban cierto sector de la sociedad, sin embargo, en el caso de estudio motivo del precedente que abordamos, la línea interpretativa es relevante al referirse al ámbito de aplicación de la Ley del Seguro Social de 1973. En el caso de estudio, se resuelve en su parte sustantiva si es procedente suspender los beneficios económicos (prestaciones) a la viuda, beneficiaria de la pensión de viudez, por el hecho haber contraído matrimonio, tal y como lo refiere la Ley del Seguro Social (1973) en el primer párrafo del artículo 155, o bien, si tal precepto deviene de inconstitucional. El estudio tuvo lugar al resolver el Amparo en Revisión 402/2024, en el cual la Segunda Sala plantea un estudio que reúne, por una parte, la identificación de un trato normativo diferenciado e injustificado a razón del estado civil, y por otra la contravención del derecho humano de todas las personas a un libre desarrollo y la decisión sobre su proyecto de vida; aspectos en los que se encuentra inmersos la aplicación material

excepciones y consideraciones que establece los artículos transitorios específicos.

<sup>12</sup> Decreto de Reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, 11 de marzo de 2021, Diario Oficial de la Federación, (DOF), [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5613325&fecha=11/03/2021#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5613325&fecha=11/03/2021#gsc.tab=0), [consultado, 11 de noviembre de 2024].

---

<sup>10</sup> Tesis 2ª./J.91/2024 (11a.), publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 42, 4 Octubre de 2024, registro digital 2029425, consultable en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2029425>, [consultado, 9 de noviembre de 2024].

<sup>11</sup> Esta legislación continúa vigente para aquellos asegurados y beneficiarios cuya cotización es anterior a la Ley del Seguro Social de 1997, con las

(sustentada en las normas) de estereotipos de género.

Condicionar la vigencia de las prestaciones derivadas de la pensión de viudez en razón de no generar (formalmente) nuevos vínculos familiares causa diversos efectos en la esfera de derechos de las personas, tanto en el ámbito personal, social y económico; la normativa analizada, específicamente el primer párrafo del numeral 155 de la Ley del Seguro Social de 1973, generaba en el aspecto fáctico diversos escenarios, desde la imposibilidad de contraer nuevo matrimonio, so pena de perder los beneficios económicos, hasta la manifiesta intención de vivir en concubinato mientras tal situación no fuera debidamente declarada o “descubierta” por el Instituto Mexicano del Seguro Social, lo que evidentemente resulta opuesto al derecho humano a decidir libremente nuestro proyecto de vida y la forma en la que se decida constituir una familia; también se contraponen a diversos criterios que reconocen plenamente este derecho y la protección propia de las familias, generando una concurrencia de afectaciones debido a las limitaciones injustificadas derivadas de la desigualdad de trato hacia ciertos proyectos de familia, además identifica la desigualdad de trato que indirectamente afecta mayormente a las mujeres, en el caso específico a las viudas. En ese sentido la propia ejecutoria precisa

diversos argumentos que apoyan este planteamiento, a manera ejemplificativa el siguiente: “...en el presente asunto se impone examinar el precepto reclamado, bajo la perspectiva de género, acorde a la cuarta grada de esta metodología, que establece precisamente que de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, el juzgador deberá cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo con el contexto de desigualdad por condiciones de género.”<sup>13</sup>

Ahora bien, en la parte argumentativa el estudio realizado por la Segunda Sala consideró por una parte, el análisis constitucional del derecho humano a la igualdad y no discriminación, previsto en el artículo 1ro, primer párrafo de la Constitución Federal; así como del artículo 4to, primer párrafo de la aludida norma que prevé la igualdad formal entre hombres y mujeres en nuestro país; también analizó el derecho humano a la seguridad social previsto en el artículo 123, apartado A, fracción XXIX de la Carta Magna que establece la garantía en favor de las personas trabajadoras con el objeto de protegerlas ante la contingencia de su muerte, lo que necesariamente se traduce en la protección de su familia en caso de fallecimiento.

---

<sup>13</sup> Ejecutoria de Amparo en Revisión 402/2024, Suprema Corte de Justicia de la Nación, <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/list>

as/documento\_dos/2024-08/AR%20402.pdf, [consultado, 11 de noviembre de 2024].

De la misma forma realizó una interpretación sistemática referidos artículos en relación a lo contenido en los numerales 2, 6 y 7 de la Convención Americana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como *Convención Belem do Para*, la cual fue aceptada en nuestro sistema en enero de 1999, así como de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, acuerdos de los que deriva que el derecho humano de la mujer a una vida libre de violencia y discriminación es interdependiente del derecho humano a la igualdad, ya que la igualdad funge como presupuesto básico para el goce y ejercicio de otros derechos y porque los derechos humanos de género giran en torno a los principios de igualdad y no discriminación por condiciones de sexo.<sup>14</sup>

Aunado a lo anterior, la Corte en la ejecutoria de referencia, analiza la propia línea jurisprudencial que hasta la fecha ha emitido, precisamente en la que previamente identificó similares condiciones en las que las categorías seguridad social, pensión de viudez, familia, desarrollo de la personalidad y género fueron objeto de análisis y que en diverso caso llevó a determinar la inconstitucionalidad de preceptos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (Artículo 135, fracción II) como se advierte del amparo en Revisión 207/2023, del que resultó la

Jurisprudencia número 2a./J. 50/2023 (11a.), el cual también reviste el carácter de presente judicial, es decir, la construcción argumentativa contenida en dicha ejecutoria sirvió de sustento para reforzar la determinación en el caso de declarar inconstitucional el primer párrafo del numeral 155 de la Ley del Seguro Social 1973.

Aunado a lo anterior, no menos importante es mencionar que en la ejecutoria del Amparo en Revisión 402/2024 que hoy se aborda. la Corte determina procedente **abandonar** el criterio establecido en el amparo en revisión 382/2020 el cual determinaba que el artículo 155 de la Ley del Seguro Social (que ahora se analiza), y su correlativo en el numeral 133 de la ley vigente a partir de mil novecientos noventa y siete, es constitucional, al establecer la celebración de un nuevo matrimonio como causa para la pérdida de la pensión de viudez.

Como podemos apreciar suma a las consideraciones y reflexiones ya expresadas por los tribunales y es prueba del estudio de los aspectos convencionales que desde hace años prevalecen en nuestro sistema, y que a poco más de trece años de la reforma constitucional en materia de derechos humanos apenas ve la luz para dismantlar aquellas normas de nuestro sistema que contienen disposiciones incongruentes y limitantes para el debido ejercicio de derechos sociales, como lo son los de seguridad social y los beneficios para grupos desfavorecidos.

---

<sup>14</sup> Ídem, p. 13.

La expectativa sería, como en diversos derechos sociales, que la justiciabilidad de los derechos de seguridad social fuera una excepción y no una regla para lograr su materialización.

#### **4.- A manera de conclusión.**

Tal y como se desprende de lo antes señalado, la perspectiva de género es una herramienta pertinente que permite visibilizar desigualdades que, además de históricas y estructurales, sistemáticamente han propiciado un retraso en el reconocimiento de los derechos, con especial énfasis los de seguridad social, ya que como podemos advertir conservan una visión estereotipada de los esquemas familiares y roles de género en la sociedad, tal es el caso de lo determinado por la Segunda Sala en la ejecutoria del Amparo en Revisión 402/2024, cuya tesis jurisprudencial al rubro señala: **PENSIÓN POR VIUDEZ. EL ARTÍCULO 155, PRIMER PÁRRAFO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN SU TEXTO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 12 DE MARZO DE 1973, QUE ESTABLECE LA PÉRDIDA DEL DERECHO A PERCIBIR DICHA PRESTACIÓN CUANDO LA PERSONA PENSIONADA CONTRAIGA UN NUEVO MATRIMONIO O CONSTITUYA**

---

<sup>15</sup> Tesis 2ª./J.91/2024 (11a.), publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 42, 4 octubre de 2024, registro digital

**CONCUBINATO, ES INCONSTITUCIONAL, AL ATENTAR CONTRA LA IGUALDAD DE GÉNERO;**<sup>15</sup> en un ámbito que busca propiciar y priorizar el bienestar y seguridad jurídica, además de económico para las personas trabajadoras y sus familiares, como lo son las protecciones derivadas de los distintos tipos de pensiones, como la de viudez, es imprescindible que se considere y aplique la mayor protección alejada de rigores normativos. Identificar el trato desigual e injustificado de las normas además de ser un reto y labor de los juzgadores, también es una asignatura pendiente para diversas instituciones de seguridad social, quienes conforman el primer eslabón al negar estas prestaciones a las personas beneficiarias.

#### **5.- Fuentes de información**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos  
Ley Federal del Trabajo  
Ley del Seguro Social 1973  
Ley del Seguro Social 1997  
Ley Orgánica de Poder Judicial de la Federación

#### **Referencias electrónicas**

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL), El desarrollo de la seguridad social en América

2029425, consultable en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2029425>, [consultado, 9 de noviembre de 2024].

Latina, 2023,  
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/a62dc52d-e8ce-4d51-955e-8aca1a2ce6e7/content>.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (CIDH), Opinión escrita sobre el alcance de Derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos, Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, 2023, [https://corteidh.or.cr/sitios/observaciones/OC-31/19\\_comision\\_mexico.pdf](https://corteidh.or.cr/sitios/observaciones/OC-31/19_comision_mexico.pdf)

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, consultable en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2029425>

Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral, 2023, [https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2024-01/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20en%20materia%20laboral\\_o.pdf](https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2024-01/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20en%20materia%20laboral_o.pdf)

*Trabajadora*, México, Editorial Porrúa, 2004.

QUEIROLO, Graciela, *Mujeres que trabajan. Labores femeninas, Estados y sindicatos* (Buenos Aires, 1910-1960), Buenos Aires, 1ª. Ed., Buenos Aires, Grupo Editor Universitario, 2020.

## **Bibliográficas**

ALLIER CAMPUZANO, Jaime, *El Nuevo Sistema De Justicia Laboral En México*, México, Editorial Porrúa, 2021.

PÉREZ CONTRERAS, María Monserrat, *Discriminación de la Mujer*



# **De la explotación laboral**

**Dr. Rigoberto  
Zamudio Urbano**

# De la explotación laboral

*Dr. Rigoberto Zamudio Urbano<sup>1</sup>*

**SUMARIO.** 1. Introducción. 2. Tipos de Leyes. 3. Reforma a la Ley Contra la Trata de Personas. 3.1 Reforma al Artículo 21 y Sus Fracciones I, II, III, y IV. 4. Ley Federal del Trabajo: Jornada Laboral. 5. Violaciones a las NOM. 6. Ley del Seguro Social. 7. Comentarios, sugerencias y conclusiones. 8. Bibliografía consultada y utilizada.

## Resumen

El presente artículo explica en forma sucinta la explotación laboral<sup>2</sup> a través de la “Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de Estos Delitos (LGPSEDMTP), así como la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley del Seguridad Social (LSS)”, cuentan con el carácter de orden público y el interés social, asimismo creemos, que esta ley más que protectora, es una ley sancionadora, de un alto grado de complejidad en su aplicación y por lo tanto, se tiende a pensar que es violatoria de las otras dos leyes particulares reglamentarias de la Constitución, nuestro máximo ordenamiento y que son la (LFT) y (LSS), ya que estas se ven rebasadas como lo comentaremos al final del presente artículo.

## Abstract

This article succinctly explains labor exploitation through the “General Law to Prevent, Punish and Eradicate Crimes in the Matter of Human Trafficking and for the Protection and Assistance to Victims of These Crimes (GLPPECMHT), as well as the Federal Labor Law (FLL) and the Social Security Law (SSL)”, have the character of public order and social interest, we also believe that this law, more than protective, is a law sanctioning, with a high degree of complexity in its application and therefore, there is a tendency to think that it violates the other two particular

---

<sup>1</sup> Contador Público y Auditor por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Doctor en Derecho por la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Investigador Miembro del Sistema Internacional de la Investigación Científica SIIC y Socio Activo del Colegio de Contadores Públicos del Estado de Tlaxcala desde 1982.

<sup>2</sup> Cuando se hable de Explotación Laboral, se estará entendiendo que se refiere básicamente a la Ley Contra la Trata de Personas, así como de la Ley Federal del Trabajo.

laws regulating the Constitution, our highest order and which are the (FLL) and (SSL), since that these are exceeded as we will comment at the end of this article.

**Palabras claves:** Explotación Laboral. **LFT:** Patrón, que requiere de una Persona Trabajador. **NOM:** Norma Oficial Mexicana.

## 1. Introducción

Es importante destacar, que esta **Ley Contra la Trata de Personas**, así como la **LFT** y **LSS**, cuentan con el carácter de orden público e interés social; también se explica en el presente artículo que son leyes de orden público, como nos pudieren afectar; así como los tipos de leyes, **3**. La reforma a la Ley Contra la Trata de Personas, también se abordan las modalidades en el punto. **4**. Lo referente a la Jornada Laboral, que se encuentra en el Título Tercero, Capítulo Segundo de la **LFT**. **5**. También se aborda en forma sucinta, las violaciones a los diferentes tipos de **NOM**; estatuidas, en la **LFT**, como obligaciones para los patrones, el cual, en su carácter obligatorio y, por último, el punto **6** referente a la ley del Seguro Social, en su Título Segundo del Régimen obligatorio, Capítulo Segundo de las Bases de Cotización y de las Cuotas.

## 2. Tipos de Leyes

Recordemos que tanto la Ley Contra la Trata de Personas, como la Ley Federal del Trabajo (**LFT**) cuentan con el carácter de ser de orden público e interés social.

Entonces, **¿Qué significa que estas leyes sean de orden público e interés social y como nos pudieren afectar?**

**A.** “En México, cuando una ley se considera de **orden público e interés social** implica que éstas prevalecen sobre los intereses de los particulares aun y cuando éstos hayan llegado a un acuerdo de voluntades”.

### **B. Orden Público**

“El concepto de orden público hace alusión al conjunto de leyes y principios que garantizan una armonía en la sociedad. El principal objetivo de las mismas es mantener una estabilidad, seguridad y bienestar general”.

### **C. Interés Social**

“Por su parte, las leyes consideradas de interés social fueron creadas para beneficiar a la comunidad en su conjunto, éstas protegen los derechos fundamentales promoviendo, así mismo, el bienestar general”.

**Como se puede observar**, estos conceptos están íntimamente vinculados.

**D.** La finalidad directa e inmediata de las leyes de orden público e interés

social es que la colectividad queda por encima de los intereses particulares.

Por ello, las leyes de orden público e interés social buscan la concordancia con los derechos individuales y el bienestar común, asegurándose que los derechos de la colectividad no se vean vulnerados y que los mismos funcionen de manera equitativa y segura para la sociedad.<sup>3</sup>

DOF: 07/06/2024

DECRETO por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

ANDRÉS MANUEL LÓPEZ OBRADOR, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente

#### DECRETO

"EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA:

SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LOS DELITOS EN MATERIA DE TRATA DE PERSONAS Y PARA LA PROTECCIÓN Y ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS DE ESTOS DELITOS

**Artículo Único.** Se reforman los artículos 4o., fracción XVII, incisos a), b) y d); 10, fracción VII; 18; 24, tercer párrafo; 25; 42, fracciones VII y VIII; 51, primer párrafo y fracción I; 62, fracciones IV, V, primer párrafo y VI; 67, fracción I; 70; 90, fracción VI; 92, fracción I; 114, fracciones III y VI; se adicionan las fracciones XII, XIII y XIV al artículo 3o.; un segundo y tercer párrafos al artículo 14; una fracción IV y un último párrafo al artículo 21; un segundo párrafo al artículo 35; un tercer párrafo a la fracción V del artículo 62 de la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y Para la Protección y Asistencia a las Víctimas de Estos Delitos, para quedar como sigue:

**Artículo 3o. ...**

I. a XI. ...

- XII. **Interseccionalidad:** Herramienta analítica que reconoce que las desigualdades sistemáticas se configuran a partir de la superposición de diferentes factores sociales como el género, la etnia y la clase social. En consecuencia, tanto las desventajas como los privilegios que tiene una persona en un momento y lugar determinados no pueden entenderse de su identidad. Por el contrario, se debe prestar atención al conjunto de relaciones de poder que le afectan, incluidas aquellas fuerzas a nivel macro como el pasado colonial y la pobreza; y las fuerzas a nivel micro, entre ellas el estado de salud de una persona y la estructura de su familia o comunidad.
- XIII. **Interculturalidad:** Es una metodología que permite la interacción respetuosa entre diferentes culturas y grupos étnicos, mediante la cual se reconoce y valora la diversidad cultural, buscando la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas, independientemente de su origen cultural o étnico.
- XIV. **Enfoque de Derechos Humanos:** Metodología basada en estándares internacionales de derechos humanos. Su objetivo es analizar las desigualdades y corregir las prácticas discriminatorias y las distribuciones injustas de poder que impiden el progreso del desarrollo y que a menudo se centran en grupos históricamente discriminados.

**Artículo 4o. ...**

I. a XVI. ...

XVII. ...

- a) Su origen, edad, sexo, condición socioeconómica precaria, religión, u orientación sexual;
- b) Nivel educativo, falta de oportunidades, embarazo, condición de salud, violencia o discriminación sufridas previas a la trata y delitos relacionados;
- c) ...
- d) Pertener a pueblos o comunidades indígenas o afroamericanas;
- e) a h) ...

**Artículo 10. ...**

...

I. a VI. ...

- VII. La utilización de personas menores de dieciocho años o que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho, o no tenga la capacidad de resistir la conducta, en actividades delictivas, en los términos del artículo 25 de la presente Ley;

VIII. a XI. ...

**Artículo 14. ...**

Para lo anterior, también se considerará el uso de las tecnologías de la información y comunicación, tales como herramientas, programas, plataformas y dispositivos que se utilizan para procesar, administrar, editar, difundir, o crear contenido con la información o material que devenga de una persona víctima.

### 3. Reforma a la Ley Contra la Trata De Personas

**Artículo 1º.** La presente Ley es reglamentaria del artículo 73, Fracción XXI, párrafo primero, en materia de trata de personas, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y es de orden público e interés social.<sup>4</sup>

La Fracción **IV** del artículo **21º** de la reforma a la Ley General Para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y Para la Protección y Asistencia a las Víctimas de Estos Delitos, en concordancia con los diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo (**LFT**) le son aplicables, para efectos empresariales y laborales.

#### 3.1 Reforma al Artículo 21 y Sus Fracciones I, II, III, y IV

**Artículo 21º.** Será sancionado con pena de 3 a 10 años de prisión, y de 5 mil a 50 mil días multa, quien explote laboralmente a una o más personas.

Existe explotación laboral cuando una persona obtiene, directa o indirectamente, beneficio injustificable, económico o de otra índole, de manera ilícita, mediante el trabajo ajeno, sometiéndolo a la persona

Erradicar los Delitos en Materia de Trata De Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de Estos Delitos, Artículo 1º, Última reforma DOF 07-06-2024.

<sup>3</sup> Lic. Francisco Peña, Ponencia Tiempos de cambio de Cacheaux Cavazos Newton (CCN), 21 de noviembre de 2024.

<sup>4</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley General para Prevenir, Sancionar y

a prácticas que atenten contra su dignidad, tales como los siguientes:

- I. Condiciones peligrosas o insalubres, sin las protecciones necesarias de acuerdo a la legislación laboral o a las normas existentes para el desarrollo de una actividad o industria;
- II. Existencia de una manifiesta desproporción entre la cantidad de trabajo realizado y el pago efectuado por ello, o
- III. Salario por debajo de lo legalmente establecido.
- IV. Jornadas de trabajo por encima de lo estipulado por la Ley.

Tratándose de personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas y afroamericanas las penas previstas serán de 4 a 12 años de prisión, y de 7 mil a 70 mil días multa.

**Artículo 22°.** Será sancionado con pena de 10 a 20 años de prisión, y de 5 mil a 50 mil días multa, quien tenga o mantenga a una persona en trabajos forzados.

Hay trabajo forzado cuando el mismo se obtiene mediante:

- I. Uso de la fuerza, la amenaza de la fuerza, coerción física, o amenazas de coerción física a esa persona o a otra persona, o bien utilizando la fuerza o la amenaza de la fuerza de una organización criminal;

- II. Daño grave o amenaza de daño grave a esa persona que la ponga en condiciones de vulnerabilidad;
- III. El abuso o amenaza de la denuncia ante las autoridades de su situación migratoria irregular en el país o de cualquier otro abuso en la utilización de la ley o proceso legal, que provoca que el sujeto pasivo se someta a condiciones injustas o que atenten contra su dignidad.<sup>5</sup>

### 3. Ley Federal del Trabajo: Jornada Laboral.

**DIARIO OFICIAL**  
ORGANO DEL GOBIERNO CONSTITUCIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS  
SECCION SEGUNDA  
Director: MARIANO D. URDANIVIA

---

Registrado como artículo de la. clase en el año de 1931 | MEXICO, MIERCOLES 16. DE ABRIL DE 1978 | TOMO CCXXIX | No. 28

**PODER EJECUTIVO**  
**SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**

**LEY Federal del Trabajo.**  
Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.—Presidencia de la República.

GUSTAVO DIAZ ORDAZ, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes, sabed:

Que el H. Congreso de la Unión se ha servido dirigirme el siguiente

DECRETO:

"El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos decreta:

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO**  
TITULO PRIMERO  
PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 1° La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado "A", de la Constitución.

Artículo 2° Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.

Artículo 3° El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Artículo 4° No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

- I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:
  - a) Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.
  - b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y
- II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:
  - a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.
  - b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

Artículo 5° Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

<sup>5</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de

Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de Estos Delitos, Artículo 22°, Última reforma DOF 07-06-2024.

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO**  
**CAPITULO II JORNADA**  
**LABORAL**

**Artículo 58.-** Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

**Artículo 59.-** El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

**Artículo 60.-** Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

**Artículo 61.-** La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

**Artículo 62.-** Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 50., fracción III.

**Artículo 63.-** Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

**Artículo 64.-** Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

**Artículo 65.-** En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

**Artículo 66.-** Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

**Artículo 67.-** Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

**Artículo 68.-** Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.<sup>6</sup>

## 5. Violaciones a las NOM.

Ahora bien, abordaremos algunas Normas Oficiales Mexicanas, para lo que ha transcrito con antelación, a las Fracciones del Artículo 21 y 22 de la Ley Contra la Trata de Personas, y que a continuación se describen:

*[...] Norma Oficial Mexicana NOM-017-STPS-2008, Equipo de protección personal-Selección, uso y manejo en los centros de trabajo.*

### **1. Objetivo de esta NOM:**

*Establecer los requisitos mínimos para que el patrón seleccione, adquiera y proporcione a sus trabajadores, el equipo de protección personal correspondiente para protegerlos de los agentes del medio ambiente de trabajo que*

*puedan dañar su integridad física y su salud.*

### **5. Obligaciones del Patrón:**

**5.1** *Mostrar a la autoridad del trabajo, cuando ésta así lo solicite, los documentos que la presente Norma le obligue a elaborar o poseer. [...]*<sup>7</sup>

Así como su cumplimiento en los artículos 132 y 133 sus fracciones de cada uno de ellos, de la LFT.

*[...] Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.*

### **1. Objetivo de esta NOM:**

*Establecer los requerimientos para la constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.*

### **5. Obligaciones del patrón:**

**5.1** *Constituir e integrar al menos una comisión en el centro de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo 7 de la presente Norma. ...*<sup>8</sup>

Así como su cumplimiento en los artículos 132 y 133 sus fracciones de cada uno de ellos, de la LFT.

<sup>6</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, Última Reforma DOF 30-09-2024.

<sup>7</sup> Diario Oficial de la Federación, Norma Oficial Mexicana NOM-017-STPS-2008, 09-12-2008.

<sup>8</sup> Diario Oficial de la Federación, Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-2011, 13-04-2011.

[...] **Norma Oficial Mexicana NOM-020-STPS-2011, Recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas - Funcionamiento - Condiciones de Seguridad.**

### **1. Objetivo**

Establecer los requisitos de seguridad para el funcionamiento de los recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas en los centros de trabajo, a fin de prevenir riesgos a los trabajadores y daños en las instalaciones.

### **5. Obligaciones del patrón**

**5.1** Clasificar a los equipos instalados en el centro de trabajo en las categorías I, II ó III, de conformidad con lo previsto en el Capítulo 7 de la presente Norma. [...] <sup>9</sup>

Así como su cumplimiento en los artículos 132 y 133 sus fracciones de cada uno de ellos, de la LFT.

[...] **Norma Oficial Mexicana NOM-028-STPS-2012, Sistema para la administración del trabajo-Seguridad en los procesos y equipos críticos que manejen sustancias químicas peligrosas.**

<sup>9</sup> Diario Oficial de la Federación, Norma Oficial Mexicana NOM-020-STPS-2011, 27-12-2011.

### **1. Objetivo**

Establecer los elementos de un sistema de administración para organizar la seguridad en los procesos y equipos críticos que manejen sustancias químicas peligrosas, a fin de prevenir accidentes mayores y proteger de daños a las personas, a los centros de trabajo y a su entorno.

### **5. Obligaciones del patrón**

**5.1** Establecer y mantener vigente una política de seguridad y salud laboral en materia de administración de seguridad en los procesos y equipos críticos que manejen sustancias químicas peligrosas en el centro de trabajo. [...] <sup>10</sup>

Así como su cumplimiento en los artículos 132 y 133 sus fracciones de cada uno de ellos, de la LFT.

[...] **Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.**

### **1. Objetivo**

Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno

<sup>10</sup> Diario Oficial de la Federación, Norma Oficial Mexicana NOM-028-STPS-2012, 27-12-2011.

organizacional favorable en los centros de trabajo.

### 5. Obligaciones del patrón

5.1 Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales. [...] <sup>11</sup>

Así como su cumplimiento en los artículos 132 y 133 sus fracciones de cada uno de ellos, de la LFT.

## 6. Ley del Seguro Social.



### PODER EJECUTIVO SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

**LEY DEL SEGURO SOCIAL**

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.—Presidencia de la República.

**MANUEL AVILA CAMACHO**, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes, sabed:

Que el H. Congreso de la Unión se ha servido dirigirme el siguiente

**DECRETO:**

“El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, decreta:

**LEY DEL SEGURO SOCIAL**

**CAPITULO I**

**Disposiciones generales**

**ARTICULO 1º**—El Seguro Social constituye un servicio público nacional, que se establece con carácter obligatorio en los términos de esta Ley y sus reglamentos.

**ARTICULO 2º**—Esta Ley comprende el Seguro de:

I.—Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;

II.—Enfermedades no profesionales y maternidad;

III.—Invalidez, vejez y muerte, y

IV.—Cesantía involuntaria en edad avanzada.

**ARTICULO 3º**—Es obligatorio asegurar:

I.—A los trabajadores que prestan a otra persona un servicio en virtud de un contrato de trabajo, ya sea en empresas privadas, estatales, de administración obrera o mixtas;

II.—A los miembros de sociedades cooperativas de producción, y

III.—A los que presten sus servicios en virtud de un contrato de aprendizaje.

**ARTICULO 4º**—Quedan exceptuados del seguro obligatorio: el cónyuge, los padres y los hijos menores de dieciséis años del patrón, aun cuando figuren como asalariados de éste.

**ARTICULO 5º**—Para la organización y administración del Seguro Social, se crea, con personalidad jurídica propia, un organismo descentralizado, con domicilio en la ciudad de México, que se denominará “Instituto Mexicano del Seguro Social”.

**ARTICULO 6º**—El Poder Ejecutivo Federal, previo estudio y dictamen del Instituto, determinará las modalidades y la fecha en que se organicen el Seguro Social de los trabajadores al servicio del Estado, de empresas de tipo familiar, a domicilio, domésticos, del campo, temporales y eventuales. Estas categorías de trabajadores se determinarán conforme a lo previsto por las leyes respectivas.

**ARTICULO 7º**—Los patrones tienen la obligación, dentro de los plazos y términos fijados por los reglamentos, de inscribirse y de inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social; de avisar las bajas de personal y las modificaciones al salario y a las demás condiciones de trabajo.

**ARTICULO 8º**—Las empresas de administración obrera y las sociedades cooperativas de producción se consideran como patrones para los efectos de esta Ley.

**ARTICULO 9º**—Los beneficiarios de prestaciones en metálico, en especie o en servicios, están obligados a su-

## LEY DEL SEGURO SOCIAL

<sup>11</sup> Diario Oficial de la Federación, Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, 23-10-2024.

## TÍTULO SEGUNDO. DEL RÉGIMEN OBLIGATORIO

### CAPITULO II. De las Bases de Cotización y de las Cuotas

**Artículo 27.** El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

- IV. Las cuotas, le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;
- VI. diario que rija en el Distrito Federal;
- VII. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;
- VIII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;
- IX. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y
- X. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo

- V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registros en la contabilidad del patrón. En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje Establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.<sup>12</sup>

## 7. Comentarios, sugerencias y conclusiones

**PRIMERA:** Nos parece totalmente exagerado que una ley del mismo nivel rebase, desde el punto de vista jurídico, lo que a otra ley le corresponde sancionar, así, por ejemplo, la citada Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de Estos Delitos en su articulado 21, y sus fracciones I, II, III y IV., impongan penas corporales y pecuniarias, de 3 a 10 años de prisión y de 5 mil a 50 mil días de multa, quien explote a una o

<sup>12</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley del Seguro Social, Título Segundo del Régimen Obligatorio, Capítulo Segundo de

las Bases de Cotización y de las Cuotas de la Ley del Seguro Social, Última Reforma DOF 07-06-2024.

más personas. Así mismo, el segundo párrafo del artículo 21 anteriormente citado dice que, tratándose de personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas y afroamericanas, las penas previstas serán de 4 a 12 años de prisión, y de 7 mil a 70 mil días multa. Ahora bien si hacemos una comparación con lo que establece la Ley Federal del Trabajo, que es particular del artículo 123, Fracción XXIII de nuestro máximo ordenamiento, establece en sus artículos 994, fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, artículo 995; 995 Bis, 996, Fracciones I y II, artículo 997, 998, 999, 1000, 1001, 1002, 1003, 1004, 1004-A, 1004-B, 1004-C, 1005, fracciones I y II, así como los artículos subsecuentes 1006, 1007, 1008, 1009 y 1010, ni sumando todos juntos, no llegan a la cuantía a que esta ley aludida, se contra pone y esto si se aplicará como lo establece la ley, a la letra, estaríamos provocando una quiebra jurídica o técnica, porque no se podría operar.

**SEGUNDA:** Lo que, a nuestro juicio, se debe proponer por el H. Congreso de la Unión, es que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, tenga aún más personal calificado o con la inteligencia artificial para que puedan hacer visitas (Inspecciones de Trabajo) a las diferentes empresas o establecimientos del país (México), a nivel Federal, Ciudad de México y las 32 entidades federativas y que puedan visitar, por lo menos 300 a 500 empresas (industrias diversas,

comercios o comercializadoras, restauranteras y de servicios, ya que en la actualidad hay industrias, que nunca las visitan, sino cuando hay un siniestro o catástrofe es cuando aparecen los empleados o los visitantes de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, veamos, los siguientes ejemplos para afirmar lo que decimos de las multas:

**EMPRESA "X", S.A. DE C.V.**

R.F.C. SARE780524HH8 REG. PATRONAL: F13-18534-10-5

DOMICILIO: LIRA Y ORTEGA CENTRO TLAXCALA, TLAXCALA

SUELDOS CORRESPONDIENTES AL PERIODO DEL 11 AL 17 DE NOVIEMBRE DE 2024

NÓMINA

NO	NOMBRE DEL TRABAJADOR	RFC	AFILIACIÓN IMSS	DIAS LAB.	SAL. DIAR.	PERCEPCIONES						TOTAL	RETENCIONES				TOTAL	CRÉDITO INFONAVIT	SALARIO NETO	SUB AL EMPLEO	TOTAL PAGADO	FIRMAS	
						ORDINARIA	SEPTIMO DIA	TOTAL	HORAS EXTRA	BONO	ISR		INFONAVIT	IMSS	RCV								
1	LUCIO PÉREZ LAGUNA	PELL900516FD6	58105943855	6	400.00	2,400.00	1	400.00	7	2,800.00	900.00	300.00	4,000.00	374.76	0.00	403.71	33.05	811.52	0.00	3,188.48	0.00	3,188.48	
2	ROCIO SALINAS ROSAS	SARR850409J37	61834520712	6	266.67	1,600.00	1	266.67	7	1,866.67	600.00	200.00	2,666.67	184.47	0.00	24.48	22.04	230.99	0.00	2,435.68	0.00	2,435.68	
3	FRANCISCO JUAREZ FLORES	JUFF88120178T	24864852493	6	270.00	1,620.00	1	270.00	7	1,890.00	607.50	202.50	2,700.00	187.69	0.00	24.79	22.31	234.79	0.00	2,465.21	0.00	2,465.21	
4	SOFIA RAMOS LUNA	RALS920618WF9	05182467052	6	333.33	2,000.00	1	333.33	7	2,333.33	750.00	250.00	3,333.33	269.16	0.00	201.72	27.54	498.42	0.00	2,834.92	0.00	2,834.92	
5	GUADALUPE RODRIGUEZ CABAL	ROCG810918IO5	04298064275	6	316.67	1,900.00	1	316.67	7	2,216.67	712.50	237.50	3,166.67	245.49	0.00	151.22	26.17	422.88	0.00	2,743.79	0.00	2,743.79	
						9,520.00		1,586.67		11,106.67	3,570.00	1,190.00	15,866.67	1,261.56	0.00	805.92	131.11	2,198.59	0.00	13,668.08	0.00	13,668.08	

IMPORTE CON LETRA: (TRECE MIL SEISCIENTOS SESENTA Y OCHO PESOS 08/100 M.N.)

ELABORÓ

REVISÓ

AUTORIZÓ

C.P. MARCELA QUIROZ ENRIQUEZ

C.P. PEDRO CHAVÉZ FRANCO

C. JORGE ORTEGA GARCÍA

NOTA.- ESTA NÓMINA FUE ELABORADA EN TÉRMINOS DE LOS ARTS. SIGUIENTES:

5 Y 123 APARTADO "A" DE LA C.P.E.U.M.

1,5,9,20,35,58,69,73,74,76,80,82,84,87,88,90,98,101,110 DE LA L.F.T.

1,12,15,27,30 DE LA L.I.M.S.S. Y 136, L.F.T.; 29 L. INFONAVIT

Y 94,96, DE LA LISR

ARTICULO SEGUNDO - DECRETO QUE OTORGA EL SUBSIDIO PARA EL EMPLEO - 01/05/2024

DESPACHO DE CONSULTORIA INTERNACIONAL ZAMUDIO URBANO S.C.

ELABORÓ: M.C.T y M.D.S.

**Cálculo de multas Multa conforme el Artículo 21 de la Ley General Para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y Para la Protección y Asistencia a las Víctimas de Estos Delitos:**

Días	SM	Multa en Pesos	No. de Trabajadores	Por Trabajador
5,000	\$ 278.80	\$ 1,394,000.00	5	\$6,970,000.00
50,000	\$ 278.80	\$ 13,940,000.00	5	\$ 69,700,000.00

**Multa conforme el Artículo 1000 de la Ley Federal del Trabajo:**

UMA	Diario	Multa en Pesos	No. de Trabajadores	Por Trabajadores
250	\$ 108.57	\$ 27,142.50	5	\$ 135,712.50
5,000	\$ 108.57	\$ 542,850.00	5	\$ 2,714,250.00

**Multa conforme el Artículo 1002 de la Ley Federal del Trabajo:**

UMA	Diario	Multa en Pesos	No. de Trabajadores	Por Trabajador
50	\$ 108.57	\$ 5,428.50	5	\$271,425.00
5,000	\$ 108.57	\$ 542,850.00	5	2,714,250.00

**TERCERA Y ÚLTIMA:** No nos oponemos a los beneficios que siempre se deben buscar, a todas y todos los trabajadores que sufran maltrato, sino que se busque siempre su bienestar, pero no estamos de acuerdo que, sobre todo, las micro, pequeñas y medianas empresas desaparezcan, por leyes aún más allá, de la protección. Porque el 98.8% según Forbes, los que sostienen y mantienen la base productiva de este país, son dichas empresas.

## 8. Bibliografía Consultada y Utilizada.

Peña, Francisco (21 de noviembre de 2024). Tiempos de Cambio por Cacheaux Cavazos Newton (CCN).

Diario Oficial de la Federación, D. (09 de Diciembre de 2008). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de Publicaciones Oficiales: [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5072773&fecha=09/12/2008#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5072773&fecha=09/12/2008#gsc.tab=0)

Diario Oficial de la Federación, D. (13 de Abril de 2011). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de Publicaciones Oficiales: [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5185903&fecha=13/04/2011#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5185903&fecha=13/04/2011#gsc.tab=0)

Diario Oficial de la Federación, D. (27 de Diciembre de 2011). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de Publicaciones Oficiales: [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5229908&fecha=27/12/2011#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5229908&fecha=27/12/2011#gsc.tab=0)

Diario Oficial de la Federación, D. (06 de Septiembre de 2012). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de Publicaciones Oficiales: [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle](https://dof.gob.mx/nota_detalle)

.php?codigo=5267079&fecha=06/09/2012#gsc.tab=0

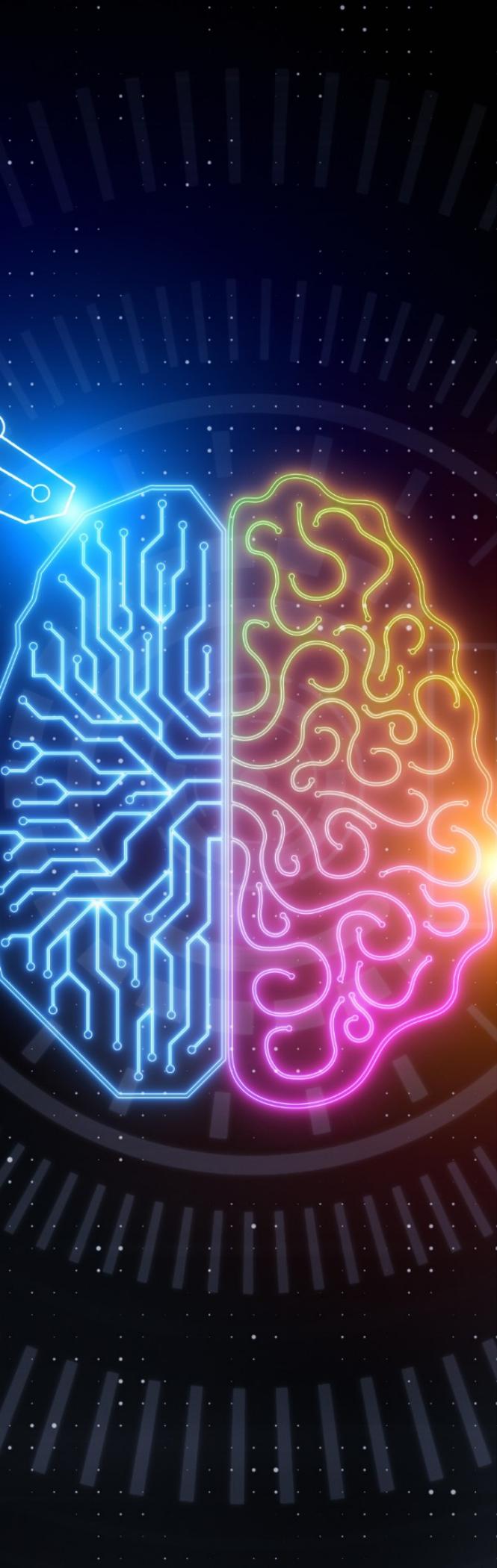
Diario Oficial de la Federación, D. (23 de Octubre de 2018). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de Publicaciones Oficiales:

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

H. Congreso de la Unión, C. (07 de Junio de 2024). *Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión*. Obtenido de Leyes Federales Vigentes: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSS.pdf>

H. Congreso de la Unión, C. d. (07 de Junio de 2024). *Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión*. Obtenido de Leyes Federales Vigentes: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPSEDMTP.pdf>

H. Congreso de la Unión, C. d. (30 de Septiembre de 2024). *Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión*. Obtenido de Leyes Federales Vigentes: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>



# **Estrategias para fomentar el compromiso y la productividad del trabajador en la organización**

**Psicóloga María  
Elena Calderón Cruz**

# Estrategias para fomentar el compromiso y la productividad del trabajador en la organización

Psicóloga María Elena Calderón Cruz<sup>1</sup>

**SUMARIO:** Introducción. 1.El compromiso organizacional: Concepto y dimensión. 2. Factores que influyen en el compromiso laboral. 3. Motivación: Factor clave en el compromiso y la productividad. 4. Consecuencias del compromiso laboral. 5. Retos y estrategias para fomentar el compromiso laboral. 6. Estrategias organizacionales para fomentar el compromiso. 6.1. Creación de un ambiente laboral positivo. 6.2. Desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento. 6.3. Reconocimiento y recompensas. 7. Estrategias para mejorar la productividad laboral. 7.1. Establecimiento de metas claras y alcanzables. 7.2. Flexibilidad laboral y conciliación vida-trabajo. 7.3. Bienestar físico y emocional de los empleados. 8. La importancia del liderazgo transformacional. 9. Implicaciones para el éxito organizacional. Conclusión

## Resumen

En el presente documento se abordan estrategias psicológicas, motivacionales y organizacionales para fomentar el compromiso y la productividad de los trabajadores a través de la creación de un ambiente favorable.

## Abstract

This article addresses psychological, motivational and organizational strategies to promote the commitment and productivity of workers through the creation of a favorable environment.

**Palabras clave:** Compromiso. Laboral. Productividad. Estrategias. Bienestar

**Key words:** Commitment. Labor. Productivita. Strategies. Welfare

---

<sup>1</sup> Licenciada en Psicología por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

## **Introducción**

El compromiso y la productividad son dos elementos clave para el éxito de cualquier organización. La forma en que los empleados se identifican con los valores y objetivos de la empresa tiene un impacto directo en su rendimiento y en la competitividad organizacional. En la actualidad, las empresas deberían buscar constantemente mejorar estos aspectos, mediante la implementación de estrategias efectivas que fomenten la motivación, el compromiso y la productividad de su personal. El compromiso laboral ha sido ampliamente estudiado debido a su impacto significativo en las organizaciones, tanto a nivel individual como colectivo. Este fenómeno, que involucra la actitud y la vinculación emocional de los empleados hacia su trabajo y la organización, es considerado un factor esencial para el éxito organizacional. Este artículo también explora el concepto de compromiso laboral, sus diversos tipos, las variables que lo influyen, sus consecuencias para las organizaciones y los empleados, así como las implicaciones prácticas que estos estudios pueden tener para las estrategias empresariales. Diversos estudios académicos han analizado cómo se pueden desarrollar estos factores para lograr un entorno organizacional más eficiente y satisfactorio para los empleados. Trataremos aquí, sobre las estrategias clave para fomentar el compromiso y

la productividad de los trabajadores, basadas en las investigaciones de Peralta Gómez, Santofimio y Segura (2007), Coronado-Guzmán et al. (2020), y Álvarez González (2022), quienes abordan los aspectos psicológicos, motivacionales y organizacionales que influyen en estos factores. Estas estrategias se centran en la creación de un ambiente favorable que potencie tanto el bienestar de los empleados como los resultados organizacionales.

### **1.El compromiso organizacional: Concepto y dimensión**

Es común que los empresarios busquen la mayor productividad posible de sus trabajadores, pero pocas veces ponen atención en lo que los ellos están buscando de la organización. El hecho es que en organizaciones de todo el mundo, se busca lograr los objetivos y no se toman en cuenta las necesidades de las personas que están contribuyendo a alcanzarlos. En la búsqueda de satisfacer estas necesidades, los responsables de las instituciones pueden generar un clima organizacional que permita al colaborador sentirse parte de ésta y trabajar con compromiso para dirigirla hacia el éxito (Soberanes, 2009) en Rivera, A. y García, L (2023).

El compromiso de un colaborador hacia la organización en la que trabaja, se le conoce como Compromiso Organizacional y se ha definido como:

“El vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones realizadas a lo largo del tiempo.” (Calderón Mafud, Laca Arocena, Pando Moreno, & Pedroza Cabrera, 2015, pág. 269) en Rivera, A. y García, L. (2023) o como señala el mismo autor: “estado psicológico precursor de conductas deseables en la organización” (pág. 270). Cabe mencionar lo señalado por Suárez (2013) en Rivera, A. y García, L. (2023), acerca de la falta de Compromiso Organizacional con base en el resultado de un estudio en el que encontró que, más del 70% de los empleados en las organizaciones, se encuentran desvinculados de los negocios de los que forman parte.

Según Peralta Gómez, Santofimio y Segura (2007), el compromiso laboral es un concepto multidimensional que refleja la conexión emocional, cognitiva y normativa del trabajador con la organización. Existen diferentes modelos que abordan el compromiso organizacional, siendo uno de los más conocidos el propuesto por Meyer y Allen (1991), quienes clasifican el compromiso en tres tipos: afectivo, normativo y de continuidad. El compromiso afectivo está relacionado con el deseo de permanecer en la organización debido a un vínculo emocional, mientras que el normativo se refiere a la sensación de obligación de quedarse en la empresa debido a valores éticos. El compromiso de continuidad, por su parte, está vinculado a la percepción de que la permanencia en la organización es

necesaria por factores externos, como la falta de alternativas. Este compromiso tiene un impacto directo en la productividad del trabajador. Como explican Coronado-Guzmán et al. (2020), los empleados comprometidos son más propensos a involucrarse en sus tareas, a mejorar sus habilidades y a contribuir de manera positiva al ambiente organizacional. Se ha demostrado que el compromiso laboral, reduce la rotación de personal y aumenta la eficiencia, lo que se traduce en una mayor productividad a nivel general.

## **2. Factores que influyen en el compromiso laboral**

El compromiso laboral no es un fenómeno aislado, sino que está determinado por una serie de factores internos y externos que afectan tanto al individuo como al entorno organizacional. Según la investigación de Coronado-Guzmán et al. (2020), los antecedentes del compromiso organizacional incluyen la cultura organizacional, las políticas de recursos humanos, el estilo de liderazgo, y las condiciones de trabajo. Estos elementos determinan, en gran medida, la relación que los empleados mantienen con la organización.

Además, la motivación es un factor crucial. Álvarez González (2022) destaca que la motivación laboral influye directamente en el compromiso y la felicidad en el trabajo. Cuando los empleados

perciben que su esfuerzo es reconocido y que tienen oportunidades de desarrollo profesional, su compromiso tiende a ser más fuerte. Esto resalta la importancia de las prácticas motivacionales dentro de la organización, que van desde el reconocimiento de logros hasta la promoción de un ambiente de trabajo positivo.

Otro factor importante que influye en el compromiso es la equidad en las condiciones laborales. Rivera Amaya, García López y Pérez Soto Romero (2023) abordan cómo las condiciones laborales afectan la relación de los empleados con su organización. Factores como el salario, la seguridad laboral, la ergonomía y el ambiente físico de trabajo son aspectos que determinan el nivel de compromiso de los empleados. En este sentido, un entorno de trabajo que no cumple con las expectativas mínimas puede disminuir significativamente el compromiso de los empleados, incluso si las condiciones externas, como los beneficios económicos, son favorables.

### **3. Motivación: Factor clave en el compromiso y la productividad**

La motivación es uno de los pilares fundamentales para fomentar tanto el compromiso como la productividad. Álvarez González (2022) subraya que la motivación influye en el bienestar laboral y en el grado de satisfacción de los empleados. Un trabajador motivado se siente más comprometido con su trabajo y tiene más

probabilidades de realizar sus tareas de manera eficiente. Existen dos tipos de motivación que influyen en el comportamiento del trabajador: intrínseca y extrínseca.

La motivación intrínseca se refiere a la satisfacción interna que experimenta el trabajador al realizar una tarea. Esto está relacionado con el desafío personal, el aprendizaje y la autonomía. Por otro lado, la motivación extrínseca está vinculada a recompensas externas, como el reconocimiento, el salario, o los incentivos. Ambas formas de motivación deben ser equilibradas para fomentar un compromiso duradero y una productividad constante.

Álvarez González (2022) también destaca que la motivación no solo afecta el desempeño laboral, sino que también tiene un impacto directo en la felicidad en el trabajo. Un empleado feliz, que experimenta satisfacción en su rol, es más propenso a comprometerse emocionalmente con la organización y a trabajar de manera más eficiente.

### **4. Consecuencias del compromiso laboral**

El compromiso laboral tiene repercusiones tanto para los individuos como para las organizaciones. A nivel organizacional, uno de los principales beneficios es el aumento en la productividad y eficiencia. Como

mencionan Peralta Gómez et al. (2007), cuando los empleados están emocionalmente comprometidos con la organización, tienden a ser más proactivos, cooperativos y a desempeñar sus tareas con un mayor grado de responsabilidad.

Además, un alto nivel de compromiso laboral reduce la rotación de personal y el ausentismo, lo que a su vez disminuye los costos asociados con la contratación y la formación de nuevos empleados. Según Coronado-Guzmán et al. (2020), los empleados comprometidos son menos propensos a abandonar la organización, lo que asegura una mayor estabilidad laboral. En cuanto a las consecuencias para los empleados, un alto compromiso laboral puede contribuir a una mayor satisfacción y bienestar. Álvarez González (2022) afirma que el sentido de pertenencia y la conexión emocional con la organización están estrechamente relacionados con la felicidad en el trabajo. Los empleados que se sienten valorados y parte integral de la organización suelen experimentar un mayor sentido de propósito y satisfacción personal.

## **5. Retos y estrategias para fomentar el compromiso laboral**

A pesar de la importancia del compromiso laboral, las organizaciones enfrentan múltiples desafíos para mantenerlo a altos niveles. Los cambios rápidos en el entorno laboral, las expectativas fluctuantes de los empleados y las

presiones externas pueden afectar negativamente el compromiso. Así, las estrategias para fomentar el compromiso deben ser multifacéticas y adaptativas.

El día a día de la actividad en la organización, así como de los miembros que la componen debe verse desde una perspectiva distinta, integrando una nueva fórmula que es GANAR-GANAR; si la empresa gana, es imprescindible que sus miembros también lo hagan, de modo que se sientan parte importante de los procesos de desarrollo y crecimiento de la organización.

## **6. Estrategias organizacionales para fomentar el compromiso**

### **6.1. Creación de un ambiente laboral positivo**

Un aspecto clave es la gestión de las condiciones laborales. Como señala Rivera Amaya et al. (2023), garantizar que los empleados cuenten con un ambiente seguro, cómodo y favorable es fundamental para fortalecer su compromiso. Esto implica no solo ofrecer salarios competitivos, sino también programas de bienestar laboral que aborden las necesidades físicas, psicológicas y emocionales de los empleados.

Según Peralta Gómez, Santofimio y Segura (2007), las organizaciones que fomentan la inclusión, la comunicación abierta, el respeto mutuo y el trabajo en equipo crean un sentido de pertenencia entre los empleados. Un clima organizacional

positivo ayuda a los trabajadores a sentirse valorados y reconocidos, lo que incrementa su lealtad hacia la empresa.

## **6.2. Desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento**

Otra estrategia fundamental es ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y personal a los empleados. El compromiso aumenta cuando los trabajadores sienten que la empresa invierte en su crecimiento. Coronado-Guzmán et al. (2020) señalan que los empleados comprometidos son aquellos que tienen acceso a programas de formación, capacitación continua y oportunidades para asumir nuevos retos dentro de la organización.

Es aconsejable que las empresas inviertan en el desarrollo profesional de sus empleados. Álvarez González (2022) enfatiza que proporcionar oportunidades de formación y desarrollo personal incrementa la motivación y el compromiso, ya que los empleados perciben que la organización valora su crecimiento y les ofrece perspectivas de futuro.

Es muy conveniente que las organizaciones ofrezcan programas de capacitación que no solo mejoren las habilidades técnicas, sino que también fomenten el desarrollo de competencias sociales y de liderazgo. Los trabajadores que perciben que tienen un futuro dentro de la empresa

son más propensos a comprometerse con su misión y visión.

## **6.3. Reconocimiento y recompensas**

El reconocimiento es un factor motivacional clave que impulsa tanto el compromiso como la productividad. Según Álvarez González (2022), los empleados que se sienten reconocidos por sus esfuerzos y logros están más motivados y comprometidos con la organización. El reconocimiento puede adoptar diversas formas, como incentivos económicos, premios al empleado del mes, y elogios públicos en reuniones o eventos corporativos. Es importante que el reconocimiento no solo se base en logros extraordinarios, sino también en el esfuerzo diario. Los líderes deben estar atentos a las contribuciones de los empleados y expresar su agradecimiento de manera sincera.

## **7. Estrategias para mejorar la productividad laboral**

### **7.1. Establecimiento de metas claras y alcanzables**

El establecimiento de metas claras y alcanzables es fundamental para mejorar la productividad. Según Coronado-Guzmán et al. (2020), los empleados que tienen objetivos bien definidos y medibles están más enfocados y motivados para alcanzarlos. Las metas deben ser específicas, medibles, alcanzables,

relevantes y con un plazo determinado (SMART).

Además, la retroalimentación constante es crucial para que los empleados sepan cómo están progresando hacia el logro de sus metas. Un sistema de evaluación y seguimiento eficiente permite ajustar las estrategias y mantener a los trabajadores enfocados en sus tareas.

### **7.2. Flexibilidad laboral y conciliación vida-trabajo**

La flexibilidad laboral es otro factor que puede mejorar la productividad. Ofrecer horarios flexibles o la posibilidad de trabajar desde casa permite a los empleados equilibrar sus responsabilidades laborales y personales de manera más efectiva. Esto reduce el estrés y mejora la satisfacción en el trabajo, lo que a su vez impacta positivamente en la productividad.

La conciliación entre la vida personal y laboral también contribuye a la felicidad de los empleados, lo que está estrechamente relacionado con su compromiso y rendimiento. Las organizaciones deben adoptar políticas que favorezcan este equilibrio, como permisos familiares, días de descanso adicionales o servicios de guardería.

### **7.3. Bienestar físico y emocional de los empleados**

El bienestar físico y emocional de los empleados es esencial para mantener

altos niveles de productividad. Las organizaciones deben ofrecer programas que promuevan la salud mental y física, como asesoramiento psicológico, actividades deportivas, y espacios de relajación en el lugar de trabajo. Un empleado saludable es más productivo, ya que tiene mayor energía y menor tasa de absentismo.

Peralta Gómez, Santofimio y Segura (2007) sugieren que los programas de bienestar también contribuyen a crear un ambiente organizacional positivo, donde los empleados se sienten respaldados por la empresa en su desarrollo integral.

## **8. La importancia del liderazgo transformacional**

Una de las estrategias más efectivas es la implementación de un liderazgo transformacional, que fomente una cultura organizacional positiva y valores compartidos. Según Coronado-Guzmán et al. (2020), los líderes deben ser capaces de motivar a sus equipos, no solo mediante recompensas tangibles, sino también a través de la creación de un entorno de trabajo inclusivo y justo. Esto incluye la promoción de la participación de los empleados en la toma de decisiones, la transparencia en la comunicación organizacional y el fomento de relaciones interpersonales saludables.

Los líderes deben trabajar activamente para crear un ambiente donde se fomente la colaboración, la innovación

y el respeto por la diversidad. Además, la resolución adecuada de conflictos y la creación de espacios para la expresión de ideas y preocupaciones contribuyen a fortalecer el compromiso de los empleados.

El liderazgo tiene un impacto directo en el compromiso y la productividad de los empleados. Según Coronado-Guzmán et al. (2020), los líderes que adoptan un enfoque transformacional, caracterizado por la empatía, la motivación y la inspiración, generan un ambiente donde los empleados se sienten valorados y motivados a alcanzar su máximo potencial. Un líder transformacional no solo se enfoca en los resultados, sino que también se preocupa por el bienestar y el desarrollo de sus colaboradores.

El liderazgo efectivo promueve la confianza, la autonomía y el trabajo en equipo, lo que contribuye a un mayor compromiso y productividad. Los líderes deben ser ejemplo de los valores y la visión de la empresa para guiar a los empleados hacia el éxito organizacional.

## **9. Implicaciones para el éxito organizacional**

El compromiso laboral no es un fenómeno aislado, sino que se integra dentro de la estrategia global de la organización. Tal como se observa en la literatura, el compromiso no solo mejora el rendimiento de los empleados, sino que también influye directamente en la sostenibilidad y el

éxito a largo plazo de las empresas. Las organizaciones que logran mantener altos niveles de compromiso no solo optimizan su productividad, sino que también crean un entorno en el que los empleados se sienten realizados, lo que contribuye a un clima laboral positivo y a una baja rotación de personal.

## **Conclusión**

El compromiso y la productividad del trabajador son factores fundamentales para el éxito de cualquier organización. A través de estrategias como la creación de un ambiente organizacional positivo, el desarrollo profesional continuo, el reconocimiento y las recompensas, la motivación laboral y la flexibilidad, las empresas pueden fomentar un alto grado de compromiso entre sus empleados. Además, políticas que promuevan el bienestar físico y emocional, junto con un liderazgo transformacional, son esenciales para mantener niveles altos de productividad.

Implementar estas estrategias no solo beneficia a los empleados, sino que también fortalece la competitividad y sostenibilidad de la organización. Un trabajador comprometido es más productivo, más feliz y leal a su empresa, lo que en última instancia contribuye al éxito organizacional a largo plazo.

## Referencias

- Álvarez González, B. (2022). La influencia de la motivación laboral en el compromiso y la felicidad en el trabajo. Trabajo Fin de Máster. Madrid.
- Álvarez González, B. (2022). La influencia de la motivación laboral en el compromiso y la felicidad en el trabajo. Trabajo Fin de Máster. Madrid: Universidad de Madrid.
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. Conciencia Tecnológica, 60, Instituto Tecnológico de Aguascalientes, México.
- Peralta Gómez, M. C., Santofimio, A. M., & Segura, V. (2007). El compromiso laboral: discursos en la organización. Psicología desde el Caribe, ISSN 0123-417X, N° 19, enero-julio.
- Rivera Amaya, I. J., García López, T., & Pérez Soto Romero, D. (2023). Condiciones de trabajo y su asociación con el compromiso laboral en una fábrica de alimentos.



## **Características de algunos síndromes laborales actuales.**

**Dr. en Derecho. Jacinto  
García Flores  
Mtro. en Administración  
Jaime Salazar Morales**

# Características de algunos síndromes laborales actuales

Dr. en Derecho. Jacinto García Flores<sup>1</sup>

Mtro. en Administración Jaime Salazar Morales<sup>2</sup>

**SUMARIO:** Resumen. Abstract. Palabras clave. Key Words. 1. Introducción. 2. Definición de salud. 3. Concepto de síndrome. 4. Concepto de síndrome en la materia del trabajo. 5. Breve listado de síndromes laborales.

## Resumen

En el presente documento se aborda un tema poco explorado por la seguridad social y las materias que comprende, se trata de una de las manifestaciones conductuales que en las empresas tienen algunos trabajadores a nivel directivo y también en los responsables de los procesos de producción, sin dejar fuera al resto de las personas trabajadoras, se trata de los síndromes laborales que pueden afectar su salud física y mental e incidir en la producción y productividad de las empresas.

## Abstract

This document addresses a topic that has been little explored by social security and the subjects it includes. It is one of the behavioral manifestations that some workers at the management level and also in those responsible for production processes have in companies, without leaving out the rest of the working people, these are work syndromes that can affect their physical and mental health and affect the production and productivity of companies.

**Palabras clave:** Seguridad social. Entorno organizacional. Síndromes laborales.

**Key words:** Social security. Organizational environment. Work syndromes.

---

<sup>1</sup> Dr. en Derecho por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Dr. Honoris Causa por la Universidad de Xalapa. Preside el Colegio de la Academia Mexicana de Derecho de la Seguridad Social en Puebla. Docente a nivel posgrado en las materias Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social.

<sup>2</sup> Mtro. en Administración por la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Campus Teziutlán.

## 1. Introducción

Es innegable que el trabajo en su aspecto de transformar la materia prima en productos terminados es de vital importancia en la vida de las personas, pues es una fuente de satisfacción y de desarrollo pleno, sin embargo, la realidad alrededor de los procesos productivos que llevan a cabo se encuentran situaciones que inciden positiva o negativamente en ellos, siendo este el caso del entorno organizacional, que al ser favorable tiene una gran repercusión en la salud de los trabajadores holísticamente hablando, esto es física y mental.

Cuando los entornos laborales son favorables para los trabajadores el resultado es positivo para ellos por preservar su salud física y mental y las empresas elevan la producción y productividad que se traduce en beneficios económicos; por el contrario, cuando son desfavorables motivados por la carencia de capacitación o adiestramiento, el respeto, directivos que obstaculizan el desarrollo de los trabajadores, las enfermedades y síndrome de trabajo cuyo origen es multicausal, propician daños físicos y psicológicos que se manifiestan en “las emociones, los pensamientos y las conductas de las

personas que los experimentan”<sup>3</sup> y estancan el desarrollo de la entidad productiva.

## 2. Definición de salud

Al dar lectura al texto de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud<sup>4</sup>, se establece:

Los Estados Partes en esta Constitución declaran, en conformidad con la Carta de las Naciones Unidas, que los siguientes principios son básicos para la felicidad, las relaciones armoniosas y la seguridad de todos los pueblos:

La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Del principio antes citado se concluye que una persona física se encuentra en perfecto estado de salud, cuando en todo su cuerpo, ninguna parte u órgano de él, se encuentra dolorido, también su mente en todas las partes que la conforman se encuentra bien y cuando en la sociedad en que se desenvuelve tiene satisfechas sus

---

<sup>3</sup> Fundación AMAI TLP, *Tipos de Trastornos Mentales*, rescatado de: <https://www.amaitlp.org/blog/tipos-de-trastornos-mentales/>

<sup>4</sup> Organización Mundial de la Salud, Documentos básicos 48ª edición, Constitución

de la Organización Mundial de la Salud. Rescatado de: <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf?ua=1#page=7>

diferentes necesidades, se concluye que es una persona sana, es decir, tiene un completo bienestar físico, mental y social.

### 3. Concepto de síndrome

La palabra síndrome deriva del griego "syndrome" cuyo significado es concurrir; siendo la ciencia médica la que lo ha utilizado a lo largo de los años, pero ahora, dado que la vida del ser humano es completamente diferente a la de los siglos anteriores, se utiliza, a decir de Stanley Jablonsky<sup>5</sup> para "todo aquello que sea extraño, fuera de lo común, o humorístico ya sea desde el punto de vista médico, de la conducta, social o cultural", incluso hasta en el ámbito espacial.

El National Human Genome Research Institute<sup>6</sup> señala: Un síndrome es un conjunto de rasgos o características distintivas que se presentan juntas. De hecho, ese es el origen de la palabra, del griego "sin", significa "juntos", y "drome", "aparecen". Es decir, es una colección de hallazgos que se tiende a

ver en un número de individuos que de otra manera no están relacionados.

A su vez la Secretaría de Salud Laboral CC.OO. Castilla y León<sup>7</sup>, establece: "SÍNDROME: Un cuadro o conjunto sintomático, una serie de síntomas y signos que existen a un tiempo y definen clínicamente un estado determinado."

Los conceptos anteriores permiten establecer entonces que un síndrome es un cuadro sintomático conformado por una serie de conductas que permiten apreciar en una persona un trastorno específico que pudiera ser el inicio de una enfermedad, fundamentalmente de carácter psicológico, o bien, que ya se encuentra desarrollada y consecuentemente le afecta.

### 4. Concepto de síndrome en la materia del trabajo

En la materia del trabajo o laboral como también se le llama, los síndromes hacen acto de presencia y permiten apreciar conductas de los trabajadores que antes no presentaban o si las presentaban, no era en la misma forma que actualmente lo

---

<sup>5</sup> Jablonsky, Stanley, *Síndrome: un concepto en evolución*, Revista ACIMED, v.3 n.1 Ciudad de la Habana ene.-abr. 1995. Rescatado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94351995000100006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94351995000100006)

<sup>6</sup> National Human Genome Research, Síndrome, rescatado de: <https://www.genome.gov/es/genetics-glossary/Sindrome#:~:text=Un%20s%C3%A9ndrome%2C%20en%20lo%20que,s%C3%A>

[Dndromes%20tienen%20una%20causa%20gen%C3%A9tica.](#)

<sup>7</sup> Secretaría de Salud Laboral CC.OO. Castilla y León, *Síndrome*, Glosario de Términos de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, p. 83. Rescatado de: <https://castillayleon.ccoo.es/ce51410cd640a479b9974e5f2ffbd9e4000054.pdf>

hacen, repercutiendo negativamente en la producción y productividad que deben entregar a las empresas y afectando su salud psicológica.

En otras palabras, los síndromes en la materia del trabajo son aquellas conductas que realizan los trabajadores que desconciertan a sus superiores, ya que antes no las hacían y afectan la producción y productividad de la empresa, por un lado y por el otro permiten cuestionar si su salud física o psicológica se encuentra alterada.

En otro aspecto, se puede apreciar que tales conductas son impuestas y utilizadas por los superiores para someter, controlar y manipular a los trabajadores con muy baja autoestima.

## **5. Breve listado de síndromes laborales**

De manera enunciativa, la lista de síndromes en materia del trabajo que a continuación se abordan, son los que de manera preponderante se aprecian en las relaciones de trabajo.

### **I. El síndrome de Cronos**

Hablar de la cronología es referirse al tiempo que los seres humanos medimos en años, esto es, cuantos años, meses y días tienen desde el día que nacieron hasta este día, lapso de tiempo en el cual se ha adquirido experiencia en las diversas actividades que se realizan en lo personal, familiar y en los procesos productivos, hasta llegar al momento en que finalmente mueren.

En la actual población mexicana se encuentra la presencia de varias generaciones, cada una de las cuales se diferencia de las otras y cuya comprensión permite conocer el porqué de su actuar y los síndromes que se presentan en los procesos productivos actuales.

Se ha hecho esta referencia porque al aludir al síndrome de cronos, se encuentra en ocasiones que el responsable en un determinado proceso productivo, es el principal obstáculo a remover, primero por alterar el entorno organizacional, después por que frecuentemente les recuerda a sus subordinados que él es el jefe y todos deben obedecer sus disposiciones, además de que muchas veces tiene ya una edad que supera en varios años la edad de las personas que dirige o coordina, e incluso ya no cuenta o no tiene la preparación que tienen sus subordinados.

Grettchen Flores-Sandi<sup>8</sup> establece:

---

<sup>8</sup> Flores-Sandi, Grettchen, *Síndrome de Cronos*, Revista Acta Médica, Costa Rica, Vol. 53, número 3, San José Costa Rica, septiembre

de 2011. Rescatado de: [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0001-60022011000300003](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-60022011000300003)

En términos generales, el Síndrome de Cronos se refiere al miedo patológico de la persona que ocupa un puesto superior, de promover a sus subalternos por temor a ser desplazado o sustituido; su diagnóstico se basa en características de desempeño, temor a delegar, relaciones sociales patológicas, egocentrismo, autoengaño y desarrollo limitado. Esta patología puede tener comorbilidad con otro tipo de trastornos laborales asociados a la cultura organizacional, como ocurre en el acoso laboral, la adicción laboral y el presentismo.

En pocas palabras y a decir de David Gutiérrez<sup>9</sup>, es el “Líder que impide el desarrollo de su equipo por miedo a que lo superen profesionalmente.”

La persona que llega a padecer este síndrome, tiene todos o algunos de los síntomas que a continuación señala Mario Arrimada<sup>10</sup>

a) Altos niveles de egocentrismo.

b) Desarrollo de relaciones sociales patológicas con sus subordinados.

c) Desconfianza en los compañeros de trabajo; sobre todo en los subordinados.

d) Resistencia a delegar su trabajo o tareas en otros compañeros.

e) Comportamiento agresivo con respecto a otros compañeros; sobre todo con personas que están a su cargo.

f) Altos niveles de hostilidad hacia cualquier compañero que considere un posible rival.

g) Alta exigencia con algunos compañeros de trabajo; sobre todo con los subordinados o personas que están a su cargo.

h) Tendencia a desdeñar las novedades.

i) Oposición frente a los cambios o imprevistos.

## II. El Síndrome del Código de Hammurabi

---

<sup>9</sup> Gutiérrez, David, *Los 8 síndromes laborales más comunes*, rescatado de: [https://www.linkedin.com/posts/jos%C3%A9-antonio-contreras-ju%C3%A1rez-080b503b\\_los-8-s%C3%ADndromes-laborales-activity-7260935579914100736-H7AV/?originalSubdomain=es](https://www.linkedin.com/posts/jos%C3%A9-antonio-contreras-ju%C3%A1rez-080b503b_los-8-s%C3%ADndromes-laborales-activity-7260935579914100736-H7AV/?originalSubdomain=es)

<sup>10</sup> Arrimada, Mario, *Síndrome de cronos: Qué es y cómo afecta a las empresas*, rescatado de: <https://psicologiyamente.com/organizaciones/sindrome-cronos>

La historia registra que Hammurabi fue el sexto rey del Imperio babilónico y su mandato se caracterizó por la creación de leyes que regularon la sociedad, reconociendo sus derechos y estableciendo obligaciones y castigos, destacando la ley del Talión, o sea, “ojo por ojo y diente por diente”. En otras palabras, reguló el actuar social administrativamente hablando a través de las normas referidas.

Los procesos de comunicación en las relaciones de trabajo, muchas veces se ven sujetos a una serie de documentos administrativos rígidos en los que se establecen los pasos a seguir en determinados procesos o eventos y sanciones por faltas cometidas por los trabajadores, muchas de manera accidental, que afectan el desempeño y la mejora continua en lugar de hacerlos ágiles, flexibles y rápidos para responder a las necesidades que se presentan dentro y fuera de la empresa.

A decir de Trainning and Innovation los “Síntomas de las organizaciones con síndrome del Código de Hammurabi”<sup>11</sup> son los siguientes:

1. Inflexibilidad y falta de adaptabilidad.
2. Ausencia de motivación y compromiso.
3. Falta de equidad y de justicia.

---

<sup>11</sup> Trainning and Innovation, *Síntomas de las organizaciones con síndrome del Código de Hammurabi*. Rescatado de: <https://www.trainn.mx/desarrollo->

#### 4. Limitaciones en el aprendizaje y desarrollo.

En relación al primero cabe decir que en la empresa se aplican literalmente las normas imperantes desde hace años, sin dar oportunidad a la innovación de los procesos.

Respecto al segundo, es el resultado de un mal entorno organizacional, pues los trabajadores que se encuentran ahí son tratados sin consideración y sancionados por la comisión de errores, situación que los desmotiva y no se sienten parte de la empresa.

En tercero se presenta cuando los superiores mal tratan a sus subordinados sin tomar en cuenta los problemas que enfrentan estos últimos al desempeñar el trabajo asignado, sin tomar en cuenta los argumentos que exponen del por qué ocurrió la falta, el resultado será la existencia de conflictos y la renuncia de trabajadores de gran valía.

En relación al cuarto cabe decir que el entorno organizacional desfavorable se traduce en inhibir el deseo de los trabajadores de adquirir nuevos conocimientos que permitan manejar instrumentos con tecnología de punta y estar al día en las distintas necesidades que requiere la empresa en las áreas que la conforman.

humano/sintomas-de-las-organizaciones-con-sindrome-del-codigo-de-hammurabi/

### III. Síndrome de Hubris

El nombre dado a este síndrome tiene su origen en la palabra griega “Hubris” que significa orgullo o arrogancia.

Corresponde a David Owen<sup>12</sup> la acuñación de este término con el que describe “a los líderes que se perciben como destinados a realizar grandes hazañas.”

En la toma de decisiones en las distintas áreas que comprenden las empresas no se debe ser fanfarrón, egoísta, prepotente, engreído, pedante o cualquier otro sinónimo que se quiera adjudicarle a quien actúe así, pues tal actuar le nubla el juicio y le impide tener una buena comunicación con quienes le rodean y es normal verlos solos.

A decir de la Federación de Enseñanza de Uso (Feuso)<sup>13</sup>, las personas que son proclives a este síndrome, se caracterizan por tener:

- Un enfoque personal exagerado al comentar asuntos corrientes.
- Confianza exagerada en sí mismo, imprudencia e impulsividad.
- Sentimiento de superioridad

---

<sup>12</sup> Owen, David, *El síndrome de Hubris y su impacto en la población*. Revista Neuropsiquiatría, Vol. 87. Número 3, Lima, Perú, julio-septiembre de 2024. Rescatado de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-85972024000300205&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972024000300205&lng=es&nrm=iso)

sobre los demás.

- Desmedida preocupación por la imagen, lujos y excentricidades.
- El rival debe ser vencido a cualquier precio.
- La pérdida del mando o de la popularidad termina en la desolación, la rabia y el rencor.
- Despreció por los consejos de quienes les rodean.
- Alejamiento progresivo de la realidad.

Cabe preguntar: ¿cómo poder comunicarse efectivamente con alguien que tiene un complejo de superioridad? Realmente es difícil, pero no imposible, ante todo se debe ser consciente que al frente se tiene a una persona que se cree superior, por lo que se debe tener gran calma, no desesperarse durante el diálogo, soportar su petulancia, evitar el uso de un lenguaje agresivo y dirigirse hacia dicha persona con respeto, es decir, evitar caer en su juego, lo cual muchas veces es muy difícil dado que todas las personas tenemos emociones que se hacen presentes en todo momento.

### IV. Síndrome de Napoleón

<sup>13</sup> Feuso, *El síndrome de hubris el ego sobredimensionado*. Rescatado de: <https://www.feuso.es/106-salud-laboral/3727-el-sindrome-de-hubris-el-ego-sobredimensionado>

Este síndrome toma su nombre del Emperador francés Napoleón Bonaparte, quien a decir de Harrison W. Mark<sup>14</sup>, traducido por Emiliano S. Grill, es “Considerado alternativamente como reformador y autócrata, belicista y defensor de libertades, Napoleón goza de una reputación controvertida, pero sigue siendo una de las figuras más conocidas de la historia occidental.”

La descripción anterior permite destacar que pese a su corta estatura, Napoleón fue un líder militar, político, jurídico y social cuyo actuar fue impositivo, calculador, visionario del futuro y de un actuar tiránico con aquellos a los que sometía, lo que permite describir el actuar de los actuales líderes de las organizaciones que tienen este perfil y síndrome, o sea, humillan a sus colaboradores y les infunden miedo, incluso permean su actuar para que otros directivos actúen como ellos.

En el ámbito del trabajo, este síndrome puede generar relaciones tensas, pues el responsable busca imponer su punto de vista para minimizar las opiniones de los demás, lo que convierte las reuniones en verdaderas pugnas y pérdidas de tiempo y el no lograr al

cientas metas que se pretenden obtener.

## V. El síndrome de Estocolmo

Sabedores que Estocolmo es la capital de Suecia, cabe preguntar ¿por qué se tomó el nombre de esta ciudad para este aludir a este síndrome? La respuesta tiene que ver con el asalto que se llevó a cabo al Banco Kreditbanken en Norrmalmstorg que es uno de los 18 distritos de dicha ciudad, el 23 de agosto de 1973, por parte de Jan-Erik Olsson, quien además exigía la liberación del preso Clark Olofsson.

Al llegar la policía el asaltante les disparó e hirió a uno de ellos y tomó como rehenes a 4 personas entre las que se encontraba Kristin Enmark quien dijo tener miedo de que la reacción policiaca fuera desmedida y ella y los demás rehenes resultaran muertos, para evitarlo se convirtió en portavoz de los requerimientos del asaltante, manifestando que se sentía más segura con él que con las fuerzas del orden.

Tal afirmación permitió al psiquiatra Nils Bejerot<sup>15</sup>, acuñar el término

---

<sup>14</sup> Mark, Harrison, W. Traducción de Emiliano S. Grill, *Napoleón Bonaparte*, World History Encyclopedia. Rescatado de: [https://www.worldhistory.org/trans/es/1-21844/napoleon-bonaparte/#:~:text=Napole%C3%B3n%20Bonaparte%20\(1769%2D1821\),de%20nuevo%20brevemente%20en%201815.](https://www.worldhistory.org/trans/es/1-21844/napoleon-bonaparte/#:~:text=Napole%C3%B3n%20Bonaparte%20(1769%2D1821),de%20nuevo%20brevemente%20en%201815.)

<sup>15</sup> Rizo-Martínez, Lucía Esther, *El Síndrome de Estocolmo: una revisión sistemática*, Revista Clínica y Salud, Vol. 29, número 2. Madrid, Julio 2018. Rescatada de: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1130-52742018000200081#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20Estocolmo%20es%20oun%20t%C3%A9rmino%20utilizado%20por%20](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1130-52742018000200081#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20Estocolmo%20es%20oun%20t%C3%A9rmino%20utilizado%20por%20)

“Síndrome de Estocolmo “...para describir un fenómeno paradójico de vinculación afectiva entre los rehenes y sus captores en el transcurso de un asalto a un banco en Estocolmo.”

A decir de Manuel Romero Pozuelo<sup>16</sup> “Son varias las condiciones que facilitan que la aparición de este síndrome, sobre todo en aquellas organizaciones dónde no se valoran a las personas, o caracterizados por una jerarquía vertical dónde el autoritarismo, el ordeno y mando, junto con las amenazas son una constante.”

Nahum Montagud Rubio<sup>17</sup> señala que los síntomas que presentan las personas que lo sufren, entre otros, son:

- Relación con el jefe o compañeros basada en el miedo y la falta de respeto.
- Mala convivencia con el jefe o los compañeros.
- Ambiente laboral tenso y tóxico.
- No se quiere abandonar la empresa pese a los malos tratos.
- No se quiere abandonar la empresa pese al sueldo injusto.
- No se quiere abandonar la empresa pese no estar a gusto

- Justificar el mal comportamiento del jefe o los compañeros.
- Mantener constantemente una postura de sumisión.
- Sensación de no poder abandonar la empresa.
- Dejar de ver, total o parcialmente, todo lo negativo de la empresa.
- Enfocarse en lo poco positivo que tiene la empresa.

Ahora bien, para dejar de seguir siendo víctima de este síndrome, la persona que lo sufre debe concientizarse de tal vivencia, rechazar las conductas injustas que en su contra se han ejercido y de ser necesario, acudir a recibir apoyo psicológico para lograrlo.

## VI. El síndrome del Impostor

Conforme a lo establecido por el Diccionario de la Real Academia Española, la palabra impostor es un adjetivo: “Que atribuye falsamente a alguien algo.” O bien, “Que finge o engaña con apariencia de verdad.”

---

20primera,2005%3B%20Wong%2C%202005 ).

<sup>16</sup> Romero Pozuelo, Manuel, *El Síndrome de Estocolmo Laboral*. Recuperado de: <https://www.linkedin.com/pulse/el-s%C3%ADndrome-de-estocolmo-laboral-manuel-%C3%A1ngel-romero-pozuelo/>

<sup>17</sup> Montagud Rubio, Nahum, *Síndrome de Estocolmo Laboral: qué es, síntomas, y qué hacer*. Portal Psicología y Mente. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/sindrome-estocolmo-laboral>

Por su parte Jennifer Vilches-Cornejo, et. al.<sup>18</sup> Afirma que este síndrome:

...se caracteriza por un conjunto de sentimientos de culpa por el éxito y la incapacidad para interiorizarlos, además de un sentimiento intenso de falsedad, experimentado por personas con una apreciable historia de éxito. Viven este fenómeno individuos que consideran que sus propias capacidades no son las más adecuadas, aunque sean objetivamente capaces y competentes. Las personas con IP están convencidas de que engañan a su entorno con respecto a sus capacidades y tienen miedo de ser expuestas como un fraude o impostores.

Esto lleva a señalar que la falta de confianza en muchas personas es el origen de este síndrome.

Una vez más Jennifer Vilches-Cornejo<sup>19</sup> señala: quienes tienen el síndrome del impostor:

---

<sup>18</sup> Vilches-Cornejo, Jennifer, *Síndrome del impostor y sus factores asociados en estudiantes de Medicina de seis facultades peruanas*, Revista Colombiana de Psiquiatría, vol. 52, número 2, Bogotá, Abril-Junio de 2023. Rescatado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-74502023000200113#:~:text=El%20fen%C3%B3meno%20del%20impostor%20\(IP,apreciable%20historia%20de%20%C3%A9xito1.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502023000200113#:~:text=El%20fen%C3%B3meno%20del%20impostor%20(IP,apreciable%20historia%20de%20%C3%A9xito1.)

manifiestan cierto grado de incapacidad para delegar funciones y tomar decisiones importantes y tienden a procrastinar la entrega de proyectos, lo cual les impide liderar grupos de trabajo, o establecerse metas imposibles que terminan por reducir la moral de otros empleados que se ven afectados por un liderazgo deficiente. Esto desencadena que quienes padecen IP se encuentren más propensos a la incapacidad de tomar decisiones o liderar grupos, además de contraer enfermedades crónicas, trastornos de la adaptación (depresión, ansiedad) y, en ciertos casos, hasta tendencias suicidas.

Para evitar este síndrome o minimizarlo si existiera, se debe establecer en las empresas un programa de superación personal que retroalimente el liderazgo positivo y fomente un entorno organizacional favorable que permita que los trabajadores desarrollen su autoconfianza, reforzado con

<sup>19</sup> *Idem*

asistencia psicológica cuya meta sea el desaparecer la sensación de inferioridad, de los afectados.

## VII. El síndrome de Hamlet

William Shakespeare es el autor de la novela clásica Hamlet, en ella relata que el príncipe Hamlet de Dinamarca quiere vengar la muerte de su padre que fue el rey del país referido, a manos de su propio hermano, o sea, el tío de Hamlet; sin embargo se da a la tarea de realizar una serie de actos para convencerse de que efectivamente fue su tío el homicida, lo que le lleva a posponer muchas veces su venganza. Este personaje es famoso por la frase “Ser o no ser, esa es la cuestión.”

Como Hamlet se tardó para tomar una decisión, así los responsables de la toma de decisiones en las empresas hacen lo mismo, lo que obliga a preguntar, ¿por qué esa tardanza? Las respuestas son varias, por ejemplo, quieren estar completamente seguros de que la decisión que tomen es la correcta. Quieren ver cómo se comporta el mercado. Quieren que sus competidores den el primer paso y ver los resultados que obtienen, etcétera.

El dudar, como se ha señalado con anterioridad, en palabras de Antonio Rodríguez,<sup>20</sup> permite apreciar que los afectados por este síndrome reflejan:

1. Inseguridad, ambivalencia y duda. El líder no acierta a trabajar las fronteras entre pensar y actuar, relacionadas con la capacidad de toma de decisiones, optimismo, seguridad y valentía para evaluar y asumir riesgos.
2. Decisiones demoradas. Excesiva necesidad de información adicional y análisis, hasta que los hechos obligan a decisiones tardías y forzadas por las circunstancias.
3. Liderazgo débil igual a equipo disperso. Cuando el liderazgo flaquea, surgen políticas y tácticas a niveles medios. Como en el ajedrez, los peones se transforman en caballos, alfiles, torres y reinas.
4. Perfil desdibujado e influenciado. En vez de que el líder maneje y gestione los eventos, éstos le manejan a él, quitándole espontaneidad, seguridad y aplomo.
5. Muchos amigos/enemigos. Al directivo con este Síndrome no le es fácil distinguir a unos de

---

<sup>20</sup> Rodríguez Antonio, *El Síndrome de Hamlet o la eterna indecisión*. Rescatado de: <https://roastbrief.com.mx/2022/02/el-sindrome-de-hamlet-o-la-eterna-indecision/#:~:text=El%20S%C3%ADndrom>

e%20de%20Hamlet%20es,po%C3%ADtica%20y%20en%20las%20organizaciones.

otros, pues los que parecen venir a ayudar también parecen querer su puesto. A veces eliminan a quienes pueden cooperar con ellos.

6. Gestión reactiva y deficiente de las crisis. La falta de proactividad da lugar a la improvisación. Aunque en su mente tiene clara la idea, aprende tarde la lección y la aplica mal.

7. El eterno análisis, evaluando pros y contras, es una forma inconsciente de evitar la decisión, manteniendo la inmovilidad ante el miedo al fracaso y hasta el miedo al éxito. La persona se refugia en la zona de aparente protección que le proporciona el análisis, donde se siente más fuerte y segura.

Por otro lado, José Manuel Hernando establece que para identificar a las personas que tienen este síndrome los síntomas son muy claros:

Para empezar nunca tienen información suficiente, y en cualquier decisión buscan confirmación y consenso. Les cuesta definir el camino a seguir y tienden a cambiar constantemente de orientación. No asignan responsabilidades claras por rol, ni delegan autoridad en la toma de decisiones. Dudan y hacen dudar. Son superfans de los design thinking,

brainstormings, creative meeting y demás encuentros cocreativos. Tienen graves problemas de planificación y trasladan esa tara al resto de agendas de los participantes del proyecto. Y cuando llegan, cuando llegan, siempre están preparados para el fracaso.

## VIII. Síndrome de Burnout

Las relaciones de trabajo se han modificado de tal manera que la habilidad para interpretar el cúmulo de datos que se proporcionan a un trabajador para desarrollar su actividad o para el manejo de las diversas herramientas tecnológicas que se le proporcionan por la empresa, además de las relaciones interpersonales, requiere que posea conocimientos y habilidades, mayoritariamente blandas, para todo ello.

La realidad muestra que en cierto momento los aspectos antes mencionados lo rebasan dando como resultado que sufra el llamado síndrome de burnout.

Este síndrome es tan severo que la Organización Mundial de la Salud lo ha llegado a declarar como factor de riesgo en el trabajo por afectar la calidad de vida de los trabajadores, su salud mental y su propia vida, debido al agotamiento emocional,

despersonalización y la disminución de sus facultades personales.

Este síndrome. a decir de Lachiner Saborío Morales y Luis Fernando Hidalgo Murillo,<sup>21</sup> fue propuesto por Herbert J. Freudenberger, basándose en las observaciones empíricas que realizó con sus compañeros de trabajo, quienes después de diez años que tenían laborando comenzaron “a sufrir pérdida progresiva de energía, idealismo, empatía con los pacientes, además de agotamiento, ansiedad, depresión y desmotivación en el trabajo.”

El concepto anterior sirvió para que Cristina Maslach y Susan E. Jackson lo definieran, a decir de Víctor Olivares Faúndez, “como un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, que puede ocurrir entre individuos cuyas tareas diarias se circunscriben al servicio de personas.”

De la definición anterior se desprenden las tres características de este síndrome, a saber: 1. Agotamiento emocional. 2. Despersonalización, y 3. Baja realización personal en el trabajo.

Por lo que hace a la manera en como se manifiesta en los trabajadores, entre otras formas lo hace a través de: a) Ansiedad. b) Hiperemotividad. c)

Depresión. d) Irritabilidad. e) Pérdida del apetito. f) Disminución de la libido.

Ahora bien, cabe preguntar: ¿habrá una forma de revertirlo? La respuesta es afirmativa, primero se debe tomar conciencia de que se padece dicho síndrome, a continuación realizar cambios en el entorno donde se labora, evitar la sobrecarga de trabajo, a ello se debe agregar el ejercicio físico y de ser posible, también el mental, si el caso lo llegara a ameritar, consultar a un psicólogo y sobre todo, tomar en cuenta las disposiciones de la NOM 035-STPS-2018.

## Conclusión

Un actuar lesivo a la salud física y mental de los trabajadores y a la economía de las empresas lo empieza a constituir la presencia de los síndromes laborales que se han abordado en el presente documento, de ellos se requiere mayor información para divulgar sus efectos nocivos y en su caso poder diseñar, establecer y aplicar las medidas preventivas correspondientes.

---

<sup>21</sup> Saborío Morales, Lachiner y Hidalgo Murillo, Luis Fernando, *Síndrome de Burnout*, Revista Medicina legal, Costa Rica, Vol. 32, número 1, Heredia, enero-marzo de 2015. Rescatado de:

[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014)

## Fuentes de consulta

Arrimada, Mario, *Síndrome de cronos: Qué es y cómo afecta a las empresas*, rescatado de: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/sindrome-cronos>

Clinica Universidad de Navarra, *¿Qué es un síndrome?* rescatado de: <https://www.cun.es/diccionario-medico/terminos/sindrome#:~:text=En%20medicina%2C%20el%20t%C3%A9rmino%20%22s%C3%ADndrome,%2C%20qu%C3%A9%20significa%20%22concurrir%22>.

Flores-Sandi, Gretchen, *Síndrome de Cronos*, Revista Acta Médica, Costa Rica, Vol. 53, número 3, San José Costa Rica, septiembre de 2011. Rescatado de: [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0001-60022011000300003](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-60022011000300003)

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, *Como reconocer nuestras emociones*. Recuperado de: <https://www.unicef.org/lac/crianza/seguridad-proteccion/como-reconocer-nuestras-emociones>

Jablonsky, Stanley, *Síndrome: un concepto en evolución*, Revista ACIMED, v.3 n.1 Ciudad de la Habana ene.-abr. 1995. Rescatado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94351995000100006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94351995000100006)

Organización Mundial de la Salud, Documentos básicos 48<sup>a</sup> edición, Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Rescatado de: <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf?ua=1#page=7>

Owen, David, *El síndrome de Hubris y su impacto en la población*. Revista Neuropsiquiatría, Vol. 87. Número 3, Lima, Perú, julio-septiembre de 2024. Rescatado de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-85972024000300205&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972024000300205&lng=es&nrm=iso)

Saborío Morales, Lachiner y Hidalgo Murillo, Luis Fernando, *Síndrome de Burnout*, Revista Medicina legal, Costa Rica, Vol. 32, número 1, Heredia, enero-marzo de 2015. Rescatado de: [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014)

Vilches-Cornejo, Jennifer, *Síndrome del impostor y sus factores asociados en estudiantes de Medicina de seis facultades peruanas*, Revista Colombiana de Psiquiatría, vol. 52, número 2, Bogotá, Abril-Junio de 2023. Rescatado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-74502023000200113#:~:text=El%20fen%C3%B3meno%20de](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502023000200113#:~:text=El%20fen%C3%B3meno%20de)

l%20impostor%20(IP,apreciab  
le%20historia%20de%20%C3  
%A9xito1.



**Análisis dialéctico  
Materialista de la Reforma  
Constitucional al artículo  
123 en materia de vivienda  
del año 2024.**

**Dr. Andrés Tezmol  
Olivares  
Mtra. Alma Rosa Juárez  
López**

# **Análisis dialéctico Materialista de la Reforma Constitucional al artículo 123 en materia de vivienda del año 2024.**

*Andres Tezmol Olivares<sup>1</sup>*

*Alma Rosa Juárez López<sup>2</sup>*

**SUMARIO:** 1.Método Dialéctico materialista. 2. Reforma Constitucional de Vivienda 2024. 3.Expansión de la ciudad. 4. Acceso financiero de los obreros. 5.Conclusiones. 6.Fuentes.

## **Resumen**

En este artículo se realiza un análisis de la reforma del artículo 123 constitucional en materia de vivienda, desde una visión materialista con la ideología de Karl Marx, Friedrich Engels y John Rawls. Con dicha reforma el gobierno de la República Mexicana pretende facilitar el acceso a la vivienda para los trabajadores, ya sea por medio de arrendamientos o bien para adquirir una casa propia, para lo cual presupone que la persona trabajadora contará con un salario adecuado y una estabilidad en el empleo por al menos doce años que le permita asumir tal riesgo; no obstante, no contempla otros factores que llegar a afectar su efectividad, cómo por ejemplo la falta de trabajo, los salarios bajos, entre otros propios del sistema económico capitalista. Se concluye que este problema de política habitacional radica en desigualdades económicas, que deben remediarse desde la Ley Federal del Trabajo.

## **Abstract**

This article analyzes the reform of Article 123 of the Mexican Constitution regarding housing, from a materialist perspective influenced by the ideologies of Karl Marx, Friedrich Engels, and John Rawls. The reform aims to facilitate workers' access to housing, either through rental options or the acquisition of a home. To achieve this, it assumes that workers will have adequate wages and at least twelve years of stable

---

<sup>1</sup> Doctorado en Derecho con Terminal en Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

<sup>2</sup> Maestra en Impuestos con cédula profesional12810879.

employment to take on such risks. However, the reform fails to account for other factors that could undermine its effectiveness, such as unemployment, low wages, and other issues inherent to the capitalist economic system. The article concludes that this housing policy problem stems from economic inequalities that must be addressed through the Federal Labor Law.

**Palabras claves:** Vivienda, política, estabilidad en el empleo, economía, capitalismo, salario, Ley Federal del Trabajo.

**Keywords:** Housing, Labor force, Employment stability, Economy, Capitalism, Salary, Federal Labor Law.

## **1. Método: dialéctico materialista**

Se enlazarán conceptos de teoría económica y política con conceptos jurídicos para obtener una visión panorámica del problema y si la propuesta presidencial será suficiente o no para resolver la cuestión de la vivienda obrera.

Así, se usará el método dialéctico con ontología materialista. La Ontología Materialista tiene su sustento en las afirmaciones expresadas conjuntamente por Marx y Engels en *la Ideología Alemana* que a continuación se transcribe:

*Las premisas de que partimos no tienen nada de arbitrario, no son ninguna clase de dogmas, sino premisas reales, de las que solo es posible abstraerse en la imaginación. Son los individuos reales, su acción y sus condiciones*

*materiales de vida, tanto aquellas con que se han encontrado como las engendradas por su propia acción. Estas premisas pueden comprobarse, consiguientemente, por la vía puramente empírica<sup>3</sup>.*

En efecto el sistema de pensamiento socialista marxista considera que los fenómenos políticos, sociales y económicos tienen un origen en los sucesos físicos y de las acciones de las personas.

Jacobo Muñoz señala que se trata de una praxeología<sup>4</sup> que combina el análisis filosófico y

---

<sup>3</sup> Marx Karl, Engels Friedrich, *la Ideología Alemana*, trad. de Rocés Wenceslao, España, Ed. Akal, 2020, p. 16.

<sup>4</sup> Jacobo Muñoz, *Estudio Introductorio en Marx*, España, Ed. Gredos, 2023, p. XXXIX.

económico, es decir, una descripción del modo capitalista, de la explotación de la clase obrera y una ruta de prácticas políticas como económicas tanto para remediar el sufrimiento de la clase obrera.

En *Miseria de la Filosofía*, Marx explica que el método para Hegel consiste en la dialéctica, es decir una sucesión de movimientos dialécticos a través de los cuales se puede construir una imagen de la realidad, tal como se puede ver en las siguientes palabras:

Hablando en griego, tenemos la tesis, la antítesis y la síntesis, la Dialéctica. En cuanto a los que no conocen el lenguaje hegeliano, les diremos la fórmula sacramental: la afirmación, negación y negación de la negación.<sup>5</sup>

Marx explica en que consiste ese movimiento, en el que se formula una tesis una antítesis y una síntesis, o bien una afirmación una negación y luego se niega su negación, tal como se ve a continuación o como el mismo lo señala, es la dialéctica:

*La coexistencia de dos lados contradictorios, su lucha y su fusión en una nueva categoría constituyen el movimiento dialéctico*<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Idem, p.76.

<sup>6</sup> Marx Karl, *Miseria de la Filosofía*, cit. p. 83

## **2. Reforma Constitucional de Vivienda 2024.**

Así, podemos construir una imagen de la cuestión de la vivienda, confrontando los elementos políticos, económicos y jurídicos y ver si la reforma constitucional de 2024, podrá mejorar el acceso a la vivienda o bien, el problema radica en otro lugar.

En primer lugar es indispensable analizar el tenor de la reforma el cual es el siguiente:

*Las personas trabajadoras, después de un año de cotización ante el fondo, podrán acceder a las viviendas en arrendamiento social propiedad del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. En estas operaciones, la mensualidad no podrá exceder del treinta por ciento del salario de las personas trabajadoras. Después de diez años de arrendamiento de una misma vivienda, la persona trabajadora tendrá derecho a adquirirla en propiedad en los términos que establezca la ley. En cualquier caso, se dará preferencia de acceso a la vivienda en arrendamiento social a las personas trabajadoras que hayan aportado continuamente al fondo y no cuenten con vivienda propia. La ley*

*preverá mecanismos para evitar discrecionalidad o injerencias arbitrarias que limiten el acceso a este derecho*<sup>7</sup>.

Se trata pues, de una manera jurídica, conceder el acceso a la vivienda a la clase trabajadora privilegiando su derecho humano al acceso a la vivienda y que solo se usará el 30% del salario del obrero, lo que abre una serie de preguntas: ¿Dónde estarán ubicadas esta clase de conjuntos habitacionales? ¿Serán costeables? ¿mas gente tendrá acceso a la vivienda?.

Ciertamente será la historia y su implementación la que defina con certeza si se logrará el acceso o no; no obstante, el materialista tendrá que echar una mirada al pasado y consultar la opinión de uno de los economistas clásicos de la escuela marxista para contestar esa pregunta, puesto que este problema, lleva en análisis al menos 150 años; en el artículo de *Fundamentos Filosóficos del Derecho a la Vivienda Obrera* se analizó ese aspecto, teniendo como analista principal a Friedrich Engels quien determinó que el acceso a la vivienda estaba controlado por los capitalistas; ahora bien, al conceder el acceso aparente a la vivienda, ¿realmente será una cuestión de crear mas viviendas? ¿será una cuestión del sistema económico? A continuación

se tratará de contestar la cuestión de la mano de Friedrich Engels.

### **3. Sobre la expansión de la ciudad**

Engels explica que en el siglo XVIII y XIX, debido a las necesidades físicas de la empresa su instalación estaba condicionada a iniciar la población de determinada localidad rural, por lo tanto, el empresario debía construir viviendas para sus obreros cuando éstas no existieran; la cuestión en este momento es similar, dado que no se comprarán viviendas individuales y existentes si no que se planean construir estos complejos habitacionales, necesariamente deberán construirse en las afueras de las ciudades, de modo que provocarán un problema donde antes no lo había en cuanto a uso de agua recolección de residuos y desagüe, además de tráfico vehicular y contaminación, dicho problema fue visto primero por Engels en las siguientes líneas:

*En Inglaterra, la construcción de viviendas obreras al lado de cada gran fábrica rural y simultáneamente con ella, ha sido regla general desde hace 60 años y aún más. Como ya hemos señalado, muchos de estos pueblos fabriles se han convertido en el centro alrededor del cual se ha desarrollado más tarde una verdadera ciudad industrial, con todos los males que ésta implica. Tales colonias, pues,*

---

<sup>7</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2024, México.

*no han resuelto el problema de la vivienda; en realidad, ellas lo han provocado por vez primera en sus respectivas localidades*<sup>8</sup>.

Explica que, el problema de la expansión territorial no resolvió el problema del hacinamiento si no que por el contrario lo llevo a los lugares donde no existía, lo que implica que el problema no fuera la distribución de la vivienda ni su número, si no que atribuye el problema al sistema capitalista.

Así, se puede vislumbrar que la construcción de complejos habitacionales en las afueras de la ciudad no resolverá el problema de la vivienda, puesto que su origen se encuentra en el sistema capitalista. La siguiente cuestión será identificar en qué, parte específica del sistema puede haber una solución.

#### **4. Sobre el acceso financiero de los obreros**

Engels analizará la cuestión financiera de la vivienda para los obreros en su obra *Contribución al Problema de la Vivienda*, cuya transcripción se expone en las siguientes líneas:

*Las building societies inglesas no son en modo alguno(...) sociedades ni cooperativas de construcción; son más*

---

<sup>8</sup> Engels Friedrich, *Contribución al Problema de la Vivienda*, cit. p. 574.

*bien(...)lo que podría llamarse en alemán "Hauserwerbvereine" ("asociaciones de adquisición de viviendas" o "sociedades para la compra de viviendas")*<sup>9</sup>.

(...)

*Estas building societies ni son sociedades obreras ni su finalidad ni papel principal es procurar a los obreros casas que les pertenezcan en propiedad. Veremos, al contrario, que esto no ocurre más que en casos muy excepcionales. Las building societies tienen un carácter esencialmente especulativo.* <sup>10</sup>

En primer lugar, fiel a su estilo, rompe la ilusión de que había la posibilidad de que hubiera instituciones cuyo interés fuera la mejora de las condiciones de vida de los obreros, pero lo explica en la siguiente transcripción:

*La Birkbeck Building Society, 29 y 30, Southampton Buildings, Chancery Lane, en Londres cuyos ingresos desde su fundación se han elevado a más de 10.500.000 libras esterlinas (70.000.000 de táleros), cuya cuenta en banco y cuyas inversiones en papeles*

---

<sup>9</sup> Engels Friedrich, *Contribución al Problema de la Vivienda*, cit. p. 577

<sup>10</sup> Ídem, p.578

*del Estado pasan de 416.000 libras esterlinas<sup>11</sup>*

Engels comienza su explicación con la conclusión, pues determina en primera instancia que las sociedades de construcción son esencialmente sociedades especulativas, cuya finalidad principal es el acrecentamiento del capital a través de los intereses cobrados a los compradores de casas, de otro modo no se explica el aumento sostenido de sus ganancias, así, estaba lejos de ser una sociedad con el objeto de acercar a la vivienda a los compañeros obreros.

Si bien, el Infonavit con esta reforma adquiere un carácter social al acercar el derecho a la vivienda a las personas trabajadoras, ciertamente tendrá un obstáculo, el cual es: ¿Cómo un obrero podrá asegurar su permanencia en el empleo durante 12 años? ¿un obrero puede sacrificar el 30% del salario? Estas preguntas pueden contestarse en las siguientes líneas, ya analizadas por Engels.

*Pero esto no nos ofrece todavía, de ningún modo, una plena solución al problema de la vivienda, aunque sólo sea porque la adquisición de una casa... no resulta posible más que para los obreros que tienen una mejor situación...*

Engels señala que es imposible que los trabajadores comunes, es decir, los que estaban en líneas de producción, o bien en servicios

subordinados cuyos salarios estaban expuestos a la ley de oferta y demanda, que accedieran a este sistema debido a dos factores:

- a) La falta de estabilidad para asumir un riesgo a largo plazo.
- b) Los paupérrimos montos del salario

Tal como se ve en las siguientes líneas:

*Por el contrario, los ingresos de los obreros, en el mejor de los casos, permanecen cuantitativamente iguales, aunque, de hecho, bajan en la medida en que aumentan sus familias y crecen sus necesidades. En realidad, son muy pocos los obreros que pueden, a título de excepción, participar en tales sociedades. Por una parte, sus ingresos son demasiado bajos, y por otra, son de naturaleza demasiado incierta para poder asumir compromisos por una duración de doce años y medio. Las pocas excepciones en que esto no es válido, son los obreros mejor pagados o los capataces<sup>12</sup>.*

Demuestra en primer lugar, que solo era accesible para aquellos que tuvieran certeza de que iban a permanecer en el empleo y que sus salarios permitieran el pago de las

---

<sup>11</sup> Íbidem.

---

<sup>12</sup> Engels Friedrich, *Contribución al Problema de la Vivienda*, p. 580.

amortizaciones, pero nunca los obreros con familia y sin estabilidad laboral.

Con este análisis de Friedrich Engels, puede tenerse conciencia del problema no solo de la cuestión de vivienda, si no de la estabilidad laboral; puesto que sin una ley de trabajo en aquel entonces y con una ley laboral en la actualidad cuyo valor de estabilidad en el empleo se encuentre débil, es imposible asumir otro tipo de riesgos, es decir comprar una casa, pues no se tiene la certeza de que se va a tener empleo durante doce años consecutivos, por lo menos; además, implica que el trabajador que en el mejor de los casos pueda vislumbrar que tendrá trabajo doce años continuos, no deberá procrear familia, puesto que esto disminuirá los ingresos, de modo tal que deberá elegir o una u otra, dentro de los mejores escenarios.

Así, puede llegarse a la hipótesis, que tomando en cuenta a Friedrich Engels, debe ponerse el foco en el sistema capitalista o al menos, si se es muy conservador, en la Ley Federal del Trabajo y privilegiar el fortalecimiento del derecho de estabilidad en el empleo y el derecho al salario digno, se dejará para investigaciones posteriores el cómo fortalecer estos valores.

La Ley Federal del Trabajo es esencialmente una intervención económica del estado en las relaciones de producción, puesto que al obligar a los patronos a establecer

salarios mínimos fijos, pagos por horas extras y contratos por tiempo de trabajo indefinido esencialmente tiene efectos económicos, tanto en la tasa de ganancia como en la redistribución de la riqueza, de ahí que se trate de una intervención económica; así si se parte de la premisa de que el problema de la vivienda es una cuestión económica, es en ese campo que debe solucionarse el problema.

John Rawls, puede expresar argumentos a favor de la redistribución que implica la Ley Federal del Trabajo puesto que su pensamiento sostiene que:

*Las desigualdades sociales y económicas tienen que satisfacer dos condiciones: primero, deben ir vinculadas a posiciones y cargos abiertos a todos en condiciones de igualdad equitativa de oportunidades; y segundo, deben promover el mayor beneficio para los miembros menos favorecidos de la sociedad (principio de la diferencia)<sup>13</sup>.*

Rawls a diferencia de Engels pone el foco en los derechos políticos, no obstante, entiende que puede haber diferencias económicas que impiden el goce de estos derechos;

---

<sup>13</sup> Rawls John, *Liberalismo político*, trad. Sergio René Madero Báez, Fondo de cultura Económica, 1.ed. 9na, reimp., México, 2023, pág. 31.

así, para compensar esta desventaja, señala como principio de su teoría de la justicia que deben incentivarse las desigualdades que compensen a los miembros menos favorecidos por la sociedad.

## 5. Conclusión

Así, según la propuesta Rawlsiana, puede entenderse que la Ley Federal del Trabajo, tiene un efecto de equilibrio y de redistribución; por un lado, frena la explotación a unos márgenes saludables y por otro lado, al pagar salarios e indemnizaciones a la clase trabajadora, cumple un efecto redistributivo que puede ayudar a superar las desventajas económicas, al darle justicia económica a la clase trabajadora; finalmente será con esta redistribución aconsejada por un autor liberal, que puede empezar a encontrarse la solución al problema de la vivienda obrera, incluso dentro del propio sistema capitalista.

## 6. Fuentes consultadas

Marx Karl, Engels Friedrich, *la Ideología Alemana*, trad. de Roces Wenceslao, España, Ed. Akal, 2020.

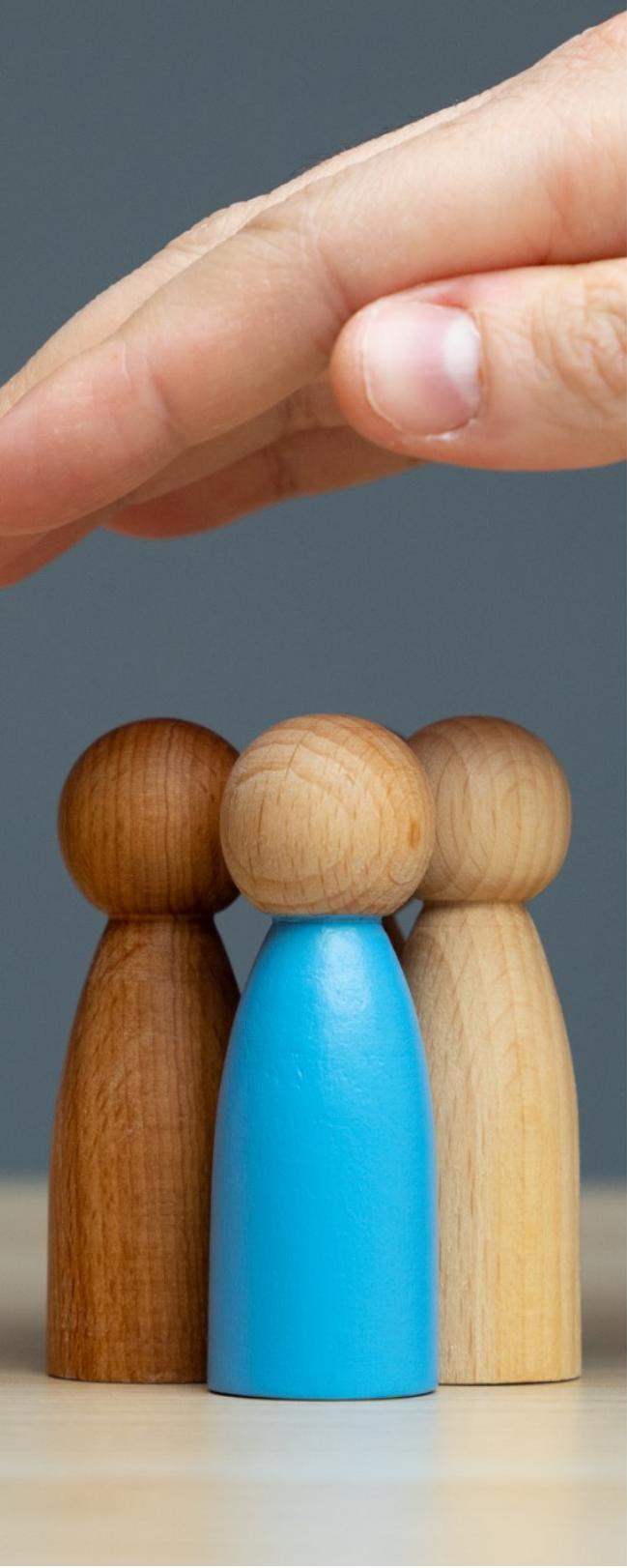
Jacobo Muñoz, Estudio Introductorio en Marx, España, Ed. Gredos, 2023.

Marx Karl, Miseria de la Filosofía.

Ley Federal del Trabajo, 2024, México.

Engels Friedrich, Contribución al Problema de la Vivienda.

Rawls John, Liberalismo político, trad. Sergio René Madero Báez, Fondo de cultura Económica, 1.ed. 9na, reimp., México, 2023.



**Perspectivas de la  
seguridad social para el  
año 2025**

**Dr. Marcelo Hernández  
Méndez**

# Perspectivas de la seguridad social para el año 2025

*Mtro. Marcelo Hernández Méndez<sup>1</sup>*

**SUMARIO:** 1. Situación actual de la seguridad social. 2. Desafíos para la seguridad social. 3. Conclusiones. 4. Referencias y fuentes de información.

## Resumen

La seguridad social es considerada un derecho humano fundamental, que busca promover la igualdad y la inclusión social, que es una premisa establecida en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual establece que "toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure su bienestar, incluyendo la seguridad social como un elemento esencial".

## Abstract

Social security is considered a fundamental human right, which seeks to promote equality and social inclusion, which is a premise established in the Universal Declaration of Human Rights, which establishes that "everyone has the right to a standard of living adequate for their well-being, including social security as an essential element."

**Palabras clave:** Seguridad Social. Trabajo

**Key words:** Social security. Job

## Introducción

La situación de la seguridad social, tanto a nivel mundial, como a nivel nacional, ha presentado en los últimos tiempos retos muy importantes, para poder satisfacer la necesidad de cobertura en salud y vivienda para la sociedad.

Recordemos que la seguridad social se define como un conjunto de políticas públicas diseñadas para proteger a las personas contra riesgos económicos y sociales, como desempleo, enfermedad, discapacidad y vejez. Este sistema busca garantizar un nivel de vida adecuado a través de servicios y prestaciones económicas.

---

<sup>1</sup> Contador Público y Auditor con Maestría en Impuestos.

(International Labour Organization [ILO], 2022).

Además, la seguridad social también busca convertirse en un cimiento del bienestar, el cual busca garantizar que las necesidades básicas del ser

## **1. Situación actual de la seguridad social**

A nivel mundial, la seguridad social enfrenta desafíos significativos, pero también muestra avances importantes. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), solo el 52% de la población global tiene acceso a algún tipo de cobertura social, lo que deja a aproximadamente 4,000 millones de personas sin protección efectiva. Las brechas son más pronunciadas en África y Asia, donde la mayoría de los sistemas de seguridad social son limitados debido a la falta de financiamiento y capacidad institucional (OIT, 2022). Además, el envejecimiento poblacional y las crisis climáticas están ejerciendo una presión considerable sobre los sistemas existentes (Banco Mundial, 2024).

En México, la seguridad social enfrenta retos muy relevantes a resolver en el año 2025:

1. Cobertura universal: Uno de los principales retos para México será aumentar la cobertura de seguridad social en un contexto donde el 55% de los trabajadores están en la economía informal y no cuentan con

humano, tales como la salud, la educación y las pensiones, sean accesibles a toda la sociedad y serán financiadas a través de contribuciones obligatorias o impuestos generales establecidos en la legislación aplicable (Esping-Andersen, 1990).

prestaciones básicas. Esto incluye sectores como las trabajadoras del hogar y los trabajadores de plataformas digitales (INEGI, 2023).

2. Sostenibilidad financiera: La estructura actual de los sistemas de pensiones enfrenta desafíos significativos debido al envejecimiento poblacional. Para 2025, se proyecta un aumento en la proporción de adultos mayores, lo que incrementará la demanda de recursos para pensiones y atención médica (Banco Mundial, 2024).

3. Digitalización y modernización: Implementar tecnologías que permitan una administración más eficiente de los servicios de seguridad social será crucial para mejorar la accesibilidad y la transparencia.

4. Envejecimiento poblacional: Se estima que para 2025, el 12% de la población en México tendrá más de 60 años, lo que ejercerá una presión creciente sobre los sistemas de pensiones y salud (CONAPO, 2023).

5. Informalidad laboral: En 2023, el 55.6% de los trabajadores mexicanos estaban en la informalidad. Aunque se han hecho esfuerzos para reducir esta cifra, las proyecciones indican que

seguirá siendo un problema significativo en 2025 (INEGI, 2023).

6. **Financiamiento insuficiente:** México destina solo el 2.4% de su PIB a seguridad social, muy por debajo del promedio de la OCDE (9.1%). Se necesitarán reformas para garantizar su sostenibilidad financiera en el futuro cercano (OIT, 2022).

La seguridad social es un componente fundamental en las sociedades modernas debido a su impacto en el bienestar individual, la cohesión social y la estabilidad económica. Su importancia en la actualidad se destaca en varios aspectos clave:

#### 1. Protección ante riesgos sociales

La seguridad social ofrece un escudo contra eventos que pueden afectar la estabilidad financiera y el bienestar, como enfermedades, accidentes laborales, desempleo, maternidad, discapacidad o vejez. Esto garantiza un nivel básico de ingresos y acceso a servicios esenciales, promoviendo un estándar de vida mínimo.

#### 2. Reducción de la pobreza y desigualdad

Los sistemas de seguridad social, cuando son efectivos, actúan como mecanismos redistributivos que ayudan a reducir las brechas económicas y sociales. Proveen asistencia a los sectores más vulnerables, como niños, adultos mayores y personas con discapacidad,

mejorando su calidad de vida y fortaleciendo la justicia social.

#### 3. Estabilidad económica y social

La protección social es esencial para la resiliencia económica, especialmente en tiempos de crisis, como la pandemia de COVID-19. Ayuda a mitigar el impacto de las recesiones económicas al sostener el consumo de los hogares y reducir tensiones sociales que pueden surgir por desigualdades o inseguridades financieras.

#### 4. Promoción de la salud y educación

Un acceso amplio a servicios de salud y prestaciones educativas a través de la seguridad social fomenta sociedades más productivas y saludables. Esto no solo beneficia a los individuos, sino que también impulsa el desarrollo sostenible de las naciones.

#### 5. Adaptación al cambio climático y transiciones laborales

En el contexto del cambio climático y la transformación tecnológica, la seguridad social juega un papel crucial al ofrecer soporte a trabajadores desplazados y a comunidades afectadas. Facilita la transición hacia economías verdes y sostenibles, promoviendo la inclusión y equidad en estos procesos.

En resumen, la seguridad social es una herramienta indispensable para garantizar derechos básicos, promover la equidad y construir sociedades más resilientes y cohesionadas en un mundo en constante cambio.

## 2. Desafíos para la seguridad social

La seguridad social a nivel mundial enfrenta desafíos significativos, pero también avances destacados:

1. Cobertura global creciente pero insuficiente: Por primera vez, más del 52% de la población mundial cuenta con algún tipo de cobertura social, lo que representa un aumento desde el 42.8% en 2015. Sin embargo, 3,800 millones de personas todavía carecen de protección social efectiva. Se estima que, al ritmo actual, tomará casi 50 años alcanzar una cobertura universal.

2. Desigualdades regionales: Las brechas son más pronunciadas en países vulnerables al cambio climático y con recursos limitados. Por ejemplo, en las naciones más afectadas, como algunas en África, el 91.3% de la población no tiene acceso a protección social, lo que agrava los efectos de la pobreza y la desigualdad.

3. Impacto del envejecimiento poblacional: El envejecimiento de la población plantea desafíos para los sistemas de pensiones tradicionales, especialmente en países con alta dependencia de modelos de reparto (PAYG). Se están explorando enfoques multipilares que combinan ahorro individual, fondos colectivos y seguros de longevidad para mejorar la sostenibilidad y suficiencia de los

beneficios. El concepto de Sistema Multipilar de Pensiones de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), tiene como idea principal la posibilidad de combinar un conjunto de instrumentos de protección social, cada uno de los cuales desempeña una o más funciones, para garantizar toda la gama de objetivos de un sistema nacional de pensiones.

Este esquema contempla un pilar “0” o “piso”, en el cual se encuentran las pensiones universales de protección social para la vejez; el pilar “1” contempla al sistema de seguro social obligatorio; el pilar “2” se integra por Regímenes complementarios (que pueden ser obligatorios o voluntarios) y un pilar “3”, el cual comprende al ahorro personal voluntario.

4. Perspectivas de reforma: La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras entidades llaman a fortalecer los sistemas de protección social universales como un derecho humano. Proponen abandonar los modelos de asistencia focalizada, que han excluido a grandes grupos, en favor de programas más integrales y equitativos.

5. Adaptación al cambio climático: Se resalta el papel de la seguridad social en amortiguar el impacto de crisis ambientales, ayudando a las poblaciones a adaptarse y fomentando transiciones económicas sostenibles.

En conclusión, mientras que el progreso en la seguridad social es

tangible, los desafíos estructurales y demográficos exigen reformas significativas y esfuerzos concertados para garantizar cobertura universal y justicia social.

La situación actual de la seguridad social en México presenta avances y desafíos significativos:

1. Cobertura y reformas recientes: Aunque se han implementado reformas importantes, como el fortalecimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar y la regularización del outsourcing, aproximadamente el 55% de los trabajadores siguen en la informalidad y carecen de acceso a prestaciones básicas de seguridad social. Esto incluye a trabajadores independientes y empleos temporales en sectores como la construcción y plataformas digitales.

2. Financiamiento insuficiente: Las contribuciones a la seguridad social en México representan apenas el 2.4% del PIB, muy por debajo del promedio de la OCDE (9.1%). Esto refleja un sistema subfinanciado que depende de recursos limitados, dificultando la expansión de servicios para toda la población.

3. Universalización y retos futuros: Se está trabajando en mecanismos para incluir a trabajadores independientes y otros sectores atípicos, como el comercio digital. Sin embargo, los cambios demográficos, como el envejecimiento de la población, implican una presión creciente para

garantizar pensiones y servicios adecuados en el futuro.

4. Impacto de la informalidad: La alta tasa de trabajadores informales (4 de cada 10) representa un desafío crítico para el sistema de seguridad social, ya que estas personas no contribuyen al financiamiento y, a menudo, carecen de acceso a beneficios básicos.

### 3. Conclusiones

La pirámide demográfica, por otro lado, presenta un reto trascendente: el incremento de personas que requerirán recibir una pensión después de haber tenido una vida laboral activa reconocida y registrada ante el IMSS, lo cual, desde ya, representa un dilema a enfrentar a través de creatividad e innovación, a fin de cumplir con lo establecido desde el nivel constitucional y desde el nacimiento, en 1943, del Instituto Mexicano del Seguro Social en México.

Otro punto que representa indudablemente un área de oportunidad muy importante es la modernización del trabajo, el cual en muchos casos se realiza ya de manera remota y global, siendo los trabajadores dependientes de empresas extranjeras, lo cual deberá ser tomado en consideración para lograr la real cobertura de los servicios que la seguridad social propone para las y los trabajadores y sus familias, buscando el bienestar social.

#### **4. Referencias y fuentes de información**

Gobierno de México (2022). Sistema de seguridad social en México evoluciona con consenso del gobierno, empresarios y trabajadores.

El Economista (2024). 4 de cada 10 trabajadores no cuentan con seguridad social en México.

El Universal (2024). Informalidad, atada al bajo presupuesto en seguridad social.

TaxToday México (2024). Retos y desafíos de la seguridad social en México.

Banco Mundial. (2024). Retos globales para los sistemas de pensiones.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023).

International Labour Organization (ILO). (2022). World social protection report 2020-2022.

Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Esping-Andersen, G. (1990). The three worlds of welfare capitalism. Princeton University Press.



**Quando el trabajador  
fallece. ¿Qué derechos  
tienen sus beneficiarios  
laborales?**

**Mtro. Alfonso Pérez  
Martínez**

## **Cuando el trabajador fallece. ¿qué derechos tienen sus beneficiarios laborales?**

*Mtro. Alfonso Pérez Martínez<sup>1</sup>*

**SUMARIO:** Introducción. 1. ¿Qué pasa si el trabajador no tiene beneficiarios legales, ni designados?, 2. ¿Quiénes pueden ser beneficiarios legales?, 3. ¿Quiénes son los beneficiarios designados?, 4. ¿Qué prestaciones pueden solicitar de la empresa en donde laboraba?, 5. ¿Cómo pueden reclamarse las prestaciones laborales?, 6. Conclusión, 7. Fuentes de Información.

### **Resumen**

Es un procedimiento especial de sucesión laboral, tramite sencillo por el cual se puede hacer valer el derecho a reclamar las prestaciones laborales pendientes de pago e indemnización por muerte y gastos funerarios, que genera el extinto trabajador y que a petición del interesado, se podrán exigir a través de un juez laboral o tribunal laboral, por medio de los beneficiarios legales (esposa, concubina, hijos, padres) o beneficiarios designados. Conforme a lo establecido a los artículos 115, 500, 501, 502, 503, de la Ley Federal del Trabajo.

### **Abstract**

It is a special labor succession procedure, a simple procedure through which the right to claim unpaid labor benefits and compensation for death and funeral expenses generated by the deceased worker can be asserted and which, at the request of the interested party, may be demanded. through a labor judge or labor court, through the legal beneficiaries (wife, common-law wife, children, parents) or designated beneficiaries. In accordance with the provisions of articles 115, 500, 501, 502, 503, of the Federal Labor Law.

**Palabras Clave:** Derecho sucesorio, Derecho sucesorio laboral, Beneficiario, Procedimiento especial, LFT, LSS.

---

<sup>1</sup> Catedrático en la Licenciatura Ejecutiva. Litigante y Asesor Jurídico en lo Público y Privado.

**Keywords:** Inheritance law, Labor inheritance law, Beneficiary, Special procedure, LFT, LSS.

## Introducción

Antes de abordar la temática, me permito señalar como se encuentra regulada la sucesión laboral; si bien es cierto, la primera connotación que tenemos cuando nos referimos al término de sucesión pensamos que es aquella manera de transferir derechos y obligaciones pertenecientes a una persona al momento de morir y lo vinculamos de manera inmediata al Derecho Civil. Pero en realidad se desconoce que existe otra forma especial de sucesión la cual le compete a la *jurisdicción laboral*, con aquellas normas especiales totalmente distintas a las del Derecho Civil.

Esta forma especial de sucesión se denomina *sucesión laboral*, ya que, si bien, a todo trabajador se le deben respetar los derechos adquiridos a favor de él. Esto es, que en caso de que el trabajador fallezca, todos los salarios que éste hubiere devengado, las

vacaciones, prima vacacional, completas o proporcionales que hubiere acumulado y las demás prestaciones derivadas del contrato a que tuviere derecho, se regirán bajo las normas de la Ley Federal del Trabajo, para evitar así que el trámite de sucesión no entre al ramo civil, sino que la jurisdicción laboral tenga plena autonomía judicial, correspondiente a los Jueces de lo laboral, conforme a lo dispuesto por el artículo 115 que establece que los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones laborales e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Este es un procedimiento especial<sup>2</sup> de sucesión laboral lo puede realizar cualquier persona que se crea con derecho, ya que es un trámite sencillo por el cual pueden hacer valer el derecho a reclamar las prestaciones

---

<sup>2</sup> El procedimiento especial se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos del 892 al 899-G, a lo que el artículo 892 de la citada ley determina que se tramitarán en esta vía aquellas demandas que versen sobre los siguientes supuestos:

Artículo 5, III, Jornada inhumana.

Artículo 28, III. Trabajadores mexicanos que presten sus servicios fuera de la república.

Artículo 151. Acciones sobre casas habitación.

Artículo 153, X. Acciones sobre capacitación y adiestramiento.

Artículo 158. Determinación de antigüedad.

Artículo 162. Prima de antigüedad.

Artículo 204, IX. Gastos de repatriación.

Artículo 209, V y 210. Casos de pérdida de buques.

Artículo 503, Indemnizaciones por muerte.

Artículo 505, Designación de médicos de las empresas. Conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario.

Atendiendo el principio de la norma más aplicable, las sucesiones se encuentran contempladas en el artículo 503 de la LFT.

laborales pendientes de pago e indemnización por “muerte y gastos funerarios”<sup>3</sup> que generó el extinto trabajador que a petición del interesado, podrán exigir a través de un juez laboral o tribunal laboral, por medio de los beneficiarios legales (esposa, concubina, hijos, padres), que convivían permanentemente. Conforme a lo establecido a los artículos 115, 500, 501, 502, 503, de la Ley Federal del Trabajo.

Para poder entender mejor esta figura debemos saber por lo menos su definición y su fundamento. La palabra *beneficiario* “es toda persona que puede beneficiarse de prestaciones, y de seguridad social, no a título personal sino por sus lazos familiares con el asegurado”.<sup>4</sup> *Beneficiario trabajador* “es la persona que puede recibir prestaciones en dinero o en especie derivadas de una relación de trabajo de un trabajador con quien tiene un parentesco cercano o una presunta dependencia económica, estableciendo la normatividad laboral diferentes y determinados requisitos. Se aplica también a toda persona, en condiciones similares, que puede recibir todo o parte del patrimonio laboral de un trabajador

---

<sup>3</sup> Artículo 500.- Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte o la desaparición derivada de un acto delincencial del trabajador, la indemnización comprenderá: I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502; Artículo 502.- En caso de muerte o por desaparición derivada de un acto delincencial del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de cinco mil días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el

que por fallecimiento no estuvo en posibilidad de recibirlo del patrón y por ello quedó en calidad de pendiente. Las mismas reglas son aplicables en materia de seguridad social”.<sup>5</sup>

Después de definida esta figura señalaremos quienes son partes en la *sucesión laboral*. En el procedimiento de declaratoria de beneficiarios podemos tener como parte al actor que promueven con el carácter de beneficiarios del trabajador (legales), al patrón demandado del cual se reclama el cumplimiento de un derecho o una obligación, también puede ser demandado en este tipo de procedimiento el sindicato a que estuvo afiliado el trabajador, podemos incluir como parte también a aquellos terceros interesados que se apersonen a dicho procedimiento derivado de las convocatorias de ley, alegando tener igual o mejor derecho que los actores que iniciaron el procedimiento, los cuales también son partes en el procedimiento.

## **1. ¿Qué pasa si el trabajador no tiene beneficiarios legales,<sup>6</sup> ni designados?**

trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

<sup>4</sup> Sánchez Castañeda Alfredo, DICCIONARIO DE DERECHO LABORAL, Editorial Oxford, México, 2007.

<sup>5</sup> DICCIONARIO PANHISPÁNICO DEL ESPAÑOL JURÍDICO, 2023.

<sup>6</sup> Son aquellos que ya están definidos por la Ley, son el viudo o viuda del trabajador y los ascendientes y los hijos del trabajador que dependían económicamente completa y totalmente del trabajador, que se benefician al tener derecho a las prestaciones derivadas del

Se deberá acudir ante el Juez de lo laboral competente para que determine la persona o personas beneficiarios de los recursos de la cuenta individual del trabajador fallecido, en términos del artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo.

Los beneficiarios legales los encontramos contemplado en los artículos 501, 64 y 65 de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social.<sup>7</sup>

## **2. ¿Quiénes pueden ser beneficiarios legales?**

*Artículo 501.- Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte o desaparición derivada de un acto delincuencia:*

*I. La viuda o el viudo, los hijos menores de dieciocho años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más, así como los hijos de hasta veinticinco años que se encuentran estudiando en algún plantel del sistema educativo nacional; en ningún caso se*

*efectuará la investigación de dependencia económica, dado que estos reclamantes tienen la presunción a su favor de la dependencia económica;*

*II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior sin necesidad de realizar investigación económica, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;*

*III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron*

*inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, sin necesidad de realizar investigación económica, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;*

*IV. Las personas que dependían económicamente*

---

fallecimiento del trabajador. DICCIONARIO DE DERECHO LABORAL, Editorial Oxford, México, 2007.

<sup>7</sup> Icaza Garza Ricardo Antonio, FORMULARIO PARA RECLAMAR LAS PRESTACIONES A QUE TIENEN DERECHO LOS

TRABAJADORES EN EL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES, Editorial Garza, México, 2010, Pág. 45, 46; Cavazos Flores Baltasar, EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO, Editorial Trillas, México, 2004, Pág. 514.

*del trabajador concurrirán con quienes estén contemplados en cualquiera de las hipótesis de las fracciones anteriores, debiendo acreditar la dependencia económica, y V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.*

Las anteriores personas no necesitan ser declaradas en un juicio sucesorio.

**Artículo 64.-** *Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el Instituto calculará el monto constitutivo al que se le restará los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador fallecido, a efecto de determinar la suma asegurada que el Instituto deberá cubrir a la institución de seguros, necesaria para obtener una pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones económicas previstas en este capítulo a los beneficiarios.*

*Los beneficiarios elegirán la institución de seguros con la que deseen contratar la*

*renta con los recursos a que se refiere el párrafo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 159 fracción IV de la presente Ley. En caso de que el trabajador fallecido haya acumulado en su cuenta individual un saldo mayor al necesario para integrar el monto constitutivo necesario para contratar una renta que sea superior al monto de las pensiones a que tengan derecho sus beneficiarios, en los términos de este capítulo, éstos podrán optar por:*

*a) Retirar la suma excedente en una sola exhibición de la cuenta individual del trabajador fallecido, o*

*b) Contratar rentas por una cuantía mayor.*

*Las pensiones y prestaciones a que se refiere la presente Ley serán:*

*I. El pago de una cantidad igual a sesenta días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha de fallecimiento del asegurado.*

*Este pago se hará a la persona preferentemente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta*

*original de los gastos de funeral;*

*II. A la viuda o viudo de la o el asegurado, a la concubina o concubinario que le sobreviva o a quien haya suscrito una unión civil con la o el asegurado, se le otorgará una pensión equivalente al cuarenta por ciento de la que hubiese correspondido a aquél, tratándose de incapacidad permanente total. El importe de esta prestación no podrá ser inferior a la cuantía mínima que corresponda a la pensión de viudez del seguro de invalidez y vida;*

*III. A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, que se encuentren totalmente incapacitados, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiese correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo;*

*IV. A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, menores de dieciséis años, se les otorgará una pensión*

*equivalente al veinte por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla dieciséis años.*

*Deberá otorgarse o extenderse el goce de esta pensión, en los términos del reglamento respectivo, a los huérfanos mayores de dieciséis años, hasta una edad máxima de veinticinco años, cuando se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración, las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario y siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio;*

*V. En el caso de las dos fracciones anteriores, si posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará del veinte al treinta por ciento, a partir de la fecha del fallecimiento del segundo progenitor y se extinguirá en los términos establecidos en las mismas fracciones, y*

*VI. A cada uno de los huérfanos, cuando lo sean de padre y madre, menores de dieciséis años o hasta veinticinco años si se*

encuentran estudiando en los planteles del sistema educativo nacional, o en tanto se encuentren totalmente incapacitados debido a una enfermedad crónica o discapacidad por deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, que les impida mantenerse por su propio trabajo se les otorgará una pensión equivalente al treinta por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total.

El derecho al goce de las pensiones a que se refiere el párrafo anterior, se extinguirá en los mismos términos expresados en las fracciones III y IV de este precepto.

Al término de las pensiones de orfandad establecidas en este artículo, se otorgará al huérfano un pago adicional de tres mensualidades de la pensión que disfrutaba.

A las personas señaladas en las fracciones II y VI de este artículo, así como a los ascendientes pensionados en los términos del artículo 66, se les otorgará un aguinaldo anual equivalente a quince

días del importe de la pensión que perciban.

**Artículo 65.-** Sólo a falta de la o el cónyuge, tendrá derecho a recibir la pensión señalada en la fracción II del artículo anterior, la persona con quien la o el asegurado vivió como si fueran matrimonio durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte o con quien procreó o registró hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato o la persona con quien suscribió una unión civil. Si al morir la o el asegurado tenía varias o varios concubinas o concubinarios ninguno de ellos gozará la pensión.

### **3. ¿Quiénes son los beneficiarios designados?**

Son aquellos que serían acreedores de los recursos de la Cuenta Individual a falta de los legales; *aquellos que designa el trabajador*, afiliado al IMSS, expresamente en los contratos de administración de fondos para el retiro que las AFORE celebren con los trabajadores. En caso de fallecimiento del trabajador o pensionado, los *beneficiarios designados* tendrán derecho a recibir los recursos de la

cuenta individual que en términos de las disposiciones legales puedan entregarse en una sola exhibición por no estar destinados al pago de la pensión.

#### **4. ¿Qué prestaciones pueden solicitar de la empresa en donde laboraba?**

Vacaciones y prima vacacional. Se pagarán las generadas y no disfrutadas. Aguinaldo. Se pagará la parte proporcional laborada.

El pago de los salarios devengados, es decir, lo trabajado y no pagado.

Prima de antigüedad, cualquiera que sea el tiempo laborado.

Prestaciones extraordinarias como fondo de ahorro, seguro de vida, o cualquier otra pactada de manera individual o colectiva.

Los beneficiarios contarán con un año para ejercer su derecho cuando la muerte sea por causas naturales o no profesionales. Y en dos años cuando haya sucedido por riesgo laboral.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Artículo 519.- Prescriben en dos años: I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo; II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y III. Las acciones para solicitar la ejecución de la sentencia del Tribunal y de los convenios celebrados ante éste. La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado la sentencia o aprobado el convenio. Cuando la sentencia imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar al Tribunal que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no

#### **5. ¿Cómo pueden reclamarse las prestaciones laborales?**

Los que se consideren beneficiarios iniciarán una demanda<sup>9</sup> en el procedimiento especial<sup>10</sup> ante el Tribunal Laboral y se iniciarán diversas investigaciones. Se ordenará que se fije un aviso en un lugar visible del establecimiento donde el trabajador prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante el Tribunal, dentro de un término de treinta días naturales, a ejercitar sus derechos.

Así mismo, el Tribunal laboral le solicitará al patrón o a las instituciones oficiales que le proporcione los nombres y domicilios que tenga registrado. También podrá utilizar cualquier medio de comunicación para convocar a todas las personas que se consideren dependientes económicos<sup>11</sup> del trabajador fallecido para que ejerza sus derechos.

hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

<sup>9</sup> “La demanda es el acto procesal mediante el cual la parte actora exige el cumplimiento de determinadas prestaciones a su contraparte (parte demandada) en ejercicio de una acción que le justifique la obtención de ese derecho.” <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9683/11711,21> de diciembre de 2016.

<sup>10</sup>

<https://www.tsjtlaxcala.gob.mx/transparencia/sps/sentencias/JL1-100-2022-21062022.pdf>

<sup>11</sup> Personas que viven del salario del trabajador, independientemente de su relación filial. Denominación que reciben las personas que reciben una indemnización o una serie de prestaciones como consecuencia del fallecimiento

Si existe alguna controversia, se citará a una audiencia preliminar para se aporten pruebas y alegatos, en esta audiencia se resolverá la controversia.

## 6. Consideración Final

La sucesión es un modo de adquirir el dominio de derechos y obligaciones. Las prestaciones que se originan con motivo de la muerte del trabajador no forman parte de su patrimonio, por lo que no son materia de la sucesión civil.

Compete conocer a las autoridades laborales, sobre las controversias que se susciten sobre aquellas prestaciones que derivan del vínculo que unió a un

patrón con un trabajador que haya perdido la vida.

Siguen siendo prestaciones legales aquellas prestaciones que hayan sido otorgadas con prerrogativas superiores a las de la Ley, pues la norma contractual que les dio origen es la propia ley.

---

de un trabajador por causa natural o por un accidente o enfermedad de trabajo. Sánchez Castañeda Alfredo, DICCIONARIO DE DERECHO LABORAL, Editorial Oxford, México, 2007; Artículo 503.- Para el pago de la indemnización en los casos de muerte o desaparición derivada de actos delincuenciales, por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes: I. La Inspección del Trabajo que reciba el aviso de la muerte o de la desaparición por actos delincuenciales, o el Tribunal ante el que se inicie el reclamo del pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las setenta y dos horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante el Tribunal del conocimiento, dentro de un término de treinta días naturales, a ejercitar sus derechos; II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte o cuando sucedió la desaparición por actos delincuenciales era menor de seis meses, se girará exhorto al Tribunal o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin

de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior; III. El Tribunal o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrán emplear los medios publicitarios que juzguen conveniente para convocar a los beneficiarios; IV. El Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente al Tribunal; V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, el Tribunal procederá de conformidad con lo establecido en el artículo 893 de la Ley, observando el procedimiento especial; VI. El Tribunal apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil, y VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución del Tribunal libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron.

## 7. Fuentes de Información

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2024). Ley Federal del Trabajo. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Sánchez Castañeda Alfredo (2007). Diccionario de derecho laboral. Editorial Oxford, México.

Diccionario panhispánico del español jurídico, 2023.

Diccionario de derecho laboral (2007). Editorial Oxford, México.

Icaza Garza Ricardo Antonio (2010). Formulario para reclamar las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores en el nuevo sistema de pensiones. Editorial Garza, México, Pág. 45-46.

Cavazos Flores Baltasar (2004). El nuevo derecho del trabajo mexicano. Editorial Trillas, México, Pág. 514.

Ramírez Juárez Claudia Lizbeth (2012). El procedimiento ordinario laboral en la ley federal del trabajo. [https://revistas.juridicas.unam.](https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9683/11711,21)

[mx/index.php/derecho-social/article/view/9683/11711,21](https://www.diputados.gob.mx/index.php/derecho-social/article/view/9683/11711,21)

Procedimiento de declaración de beneficiarios. <https://www.tsjtlaxcala.gob.mx/transparencia/sps/sentencias/JL1-100-2022-21062022.pdf>

Sánchez Castañeda Alfredo (2007). Diccionario de derecho laboral, Editorial Oxford, México

# ACTIVIDADES QUE LLEVA A CABO EL CAMDSSP



Conversatorios, congresos y presentación de libros sobre temas de derecho de la seguridad social y derecho del trabajo.



Curso, taller y desayuno para analizar temas de actualidad sobre el derecho de la seguridad social.



Asesoría sobre temas de derecho de la seguridad social y derecho del trabajo.



Publicación cuatrimestral de la revista PRESENTE Y FUTURO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, en la que se publican artículos de investigación sobre el derecho de la seguridad social



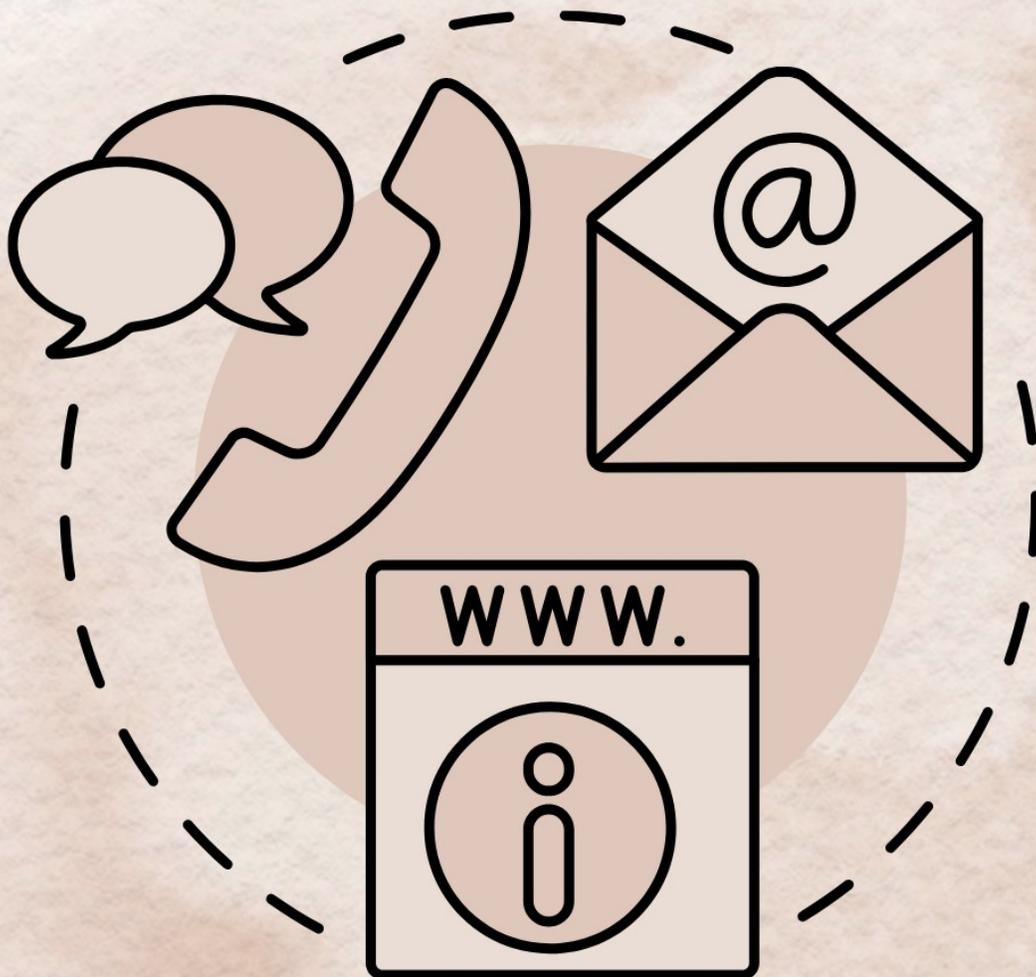
“Ser Holístico” programa en el que se analizan temas inherentes a la relación de trabajo desde su inicio hasta su terminación.

# CONTACTO

[colegioamdsspuebla@hotmail.com](mailto:colegioamdsspuebla@hotmail.com)

[www.facebook.com/AMDSSPUE](http://www.facebook.com/AMDSSPUE)

[presenteyfuturoseguridadsocial@hotmail.com](mailto:presenteyfuturoseguridadsocial@hotmail.com)



# CAMDSSP