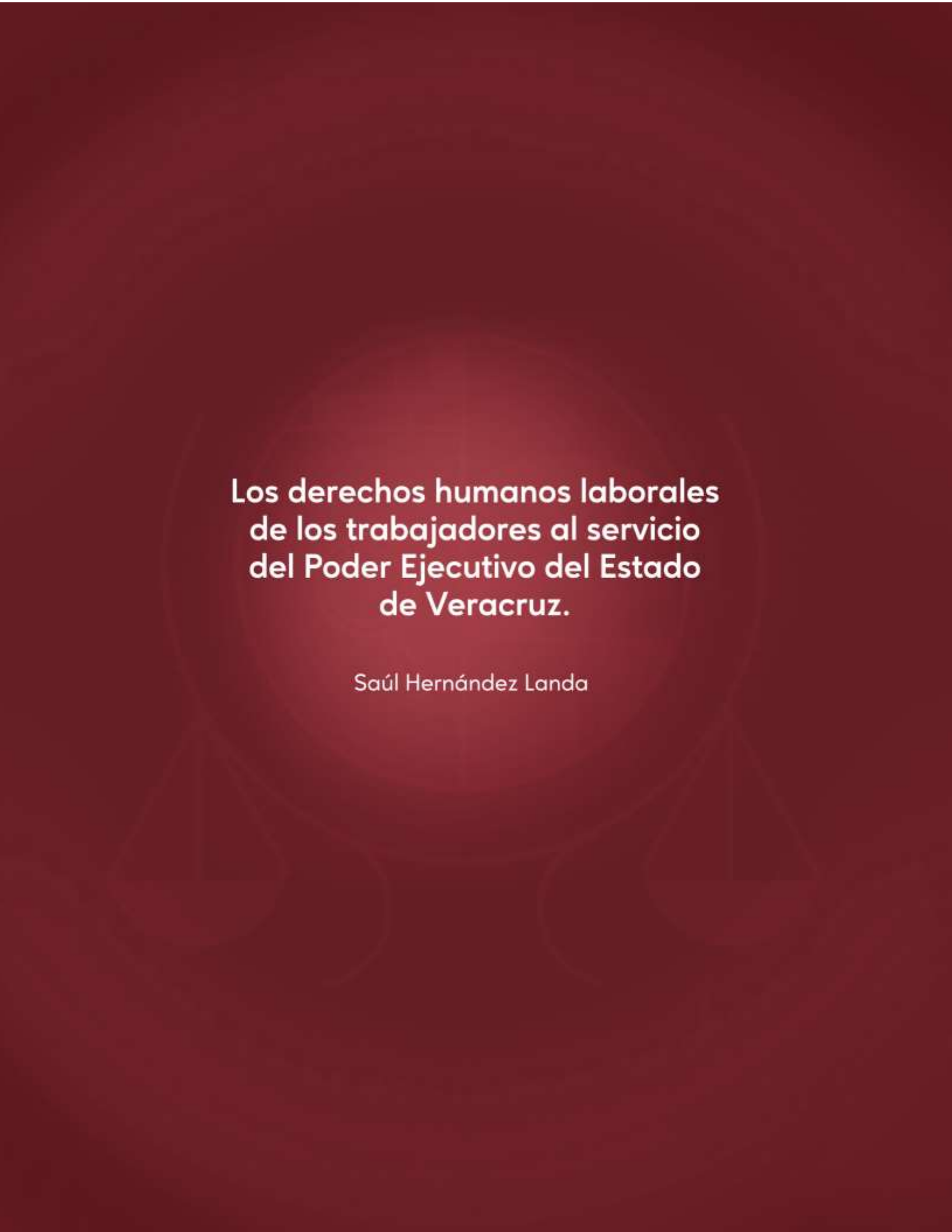




Los derechos humanos laborales de los trabajadores al servicio del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz.

Saúl Hernández Landa

Los derechos humanos laborales de los trabajadores al servicio del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz.

Saúl Hernández Landa¹

SUMARIO: 1. Introducción; 2. Derechos Humanos Laborales; 3. Encuesta: Sobre los Derechos Humanos Laborales de los Trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz; 4. Conclusiones, 5. Fuentes de Consulta.

1. Introducción.

El entramado convencional que tutela los derechos fundamentales de los trabajadores en México es considerablemente amplio, sin embargo para los efectos de la presente investigación consideramos que entre los más representativos se encuentran los siguientes: “La Convención Americana Sobre los Derechos Humanos”; “La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre”; “El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de “Derechos Económicos, Sociales y Culturales Protocolo de San Salvador”; “La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Convención de Belem do Para”; “La Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores”.

¹Licenciado en Derecho (UV); Maestro en Derecho Constitucional y Administrativo (UV); actualmente en trámite de Titulación de la 3a Generación del Doctorado del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Veracruzana, con más de 20 años de trayectoria en la Administración Pública Estatal, en Organismos Autónomos, Organismos Públicos Descentralizados, en el Sector Educativo (SEV), y desde el 2012 en la Secretaría de Finanzas y Planeación, además de apoderado legal y asesor jurídico del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz.

Aunado a lo anterior, debe destacarse el vínculo establecido con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con especial énfasis, en la adopción de la “Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo”, de la que México forma parte desde el 12 de septiembre de 1931 y que a la fecha ha permitido la ratificación de 82 Convenios, de los cuales, 64 se encuentran en vigor, 05 han sido denunciados, 14 instrumentos abrogados. (NORMLEX, 2025)

Nuestra Carta Fundamental y Leyes Federales han tenido que ajustar sus contenidos, incorporar e instrumentar nuevas figuras jurídicas e instituciones para dar cumplimiento a los compromisos pactados en tan substanciales Instrumentos Internacionales, sin embargo, a nivel local, aún se requiere la implementación de políticas públicas que coadyuven a alcanzar de los parámetros ahí establecidos.

Para la “Comisión Nacional de Derechos Humanos” (2022) en nuestro País, los Derechos Humanos Laborales “protegen a quienes hacen del trabajo lícito su modo de subsistencia y posibilitan su ejercicio para que las personas laborantes realicen su actividad en plena libertad, constituyen un catálogo de prerrogativas para alcanzar la justicia del trabajo”, y los delimita de la siguiente manera:

- “Derecho a la seguridad social”,
- “Derecho a la permanencia en un empleo”,
- “Derecho a ser indemnizado en caso de despido sin justa o legal causa”,
- “Derecho a un salario”,
- “Derecho a una vivienda”,
- “Derecho a capacitación y adiestramiento”,
- “Derecho a una jornada máxima laboral”,
- “Derecho de asociación profesional”, entre otros

Es la reforma Constitucional de 2011, en la que se reconoce la obligatoriedad de los Tratados Internacionales suscritos por nuestro País, la que nos impone la tarea de estudiar los efectos y vinculación de estos Instrumentos Internacionales en las relaciones de trabajo establecidas entre las dependencias centralizadas del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz y sus trabajadores.

Se estima entonces indispensable obtener un panorama sobre los Pactos Internacionales que prevalecen entorno al trabajo en nuestro país, conocer los parámetros básicos de protección ahí contemplados, y a partir de ellos determinar su cumplimiento en el sector burocrático local, en su caso, delimitar las asignaturas pendientes de atender.

La obligatoriedad que por disposición Constitucional les fue reconocida, debe ser el aliciente que motive a los operadores jurídicos, organizaciones colectivas, y en general a toda la comunidad trabajadora a exigir su cumplimiento.

2. Derechos Humanos Laborales

Se debe precisar que los derechos humanos están íntimamente ligados a los derechos laborales, es por ello que nos sirve de sustento la definición de la Organización de las Naciones Unidas (2021) que se transcribe a continuación:

“Los derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles”.

Para la Comisión Nacional de Derechos Humanos (2021) en nuestro País, los derechos humanos “son el conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada. Estos derechos, establecidos en la Constitución y en las leyes, deben ser reconocidos y garantizados por el Estado”.

Una vez expuesto el concepto que sobre los derechos humanos prevalece en los entes responsables de tutelarlos, entraremos en el análisis de los derechos humanos laborales, para lo cual, nos pareció interesante citar a Carlos Francisco Quintana (2017), que nos invita a reflexionar sobre la posibilidad de una teoría de los derechos humanos laborales:

LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE VERACRUZ.

“Se trata de ir más allá de una respuesta simple, que nos lleve a concluir que los derechos humanos son el género y los derechos humanos laborales, como de otro tipo, son meramente una especie de aquéllos o, de otra forma, a estimar si el tema lleva implícito algo más complejo y de mayores alcances, tanto teóricos como prácticos”.

El autor concibe como parte fundamental el entendimiento que la acción de derechos humanos sobre el trabajo hace que uno dependa del otro para su coexistencia, ya que indudablemente al hablar de derechos humanos se protege fundamentalmente la dignidad de la persona, en consecuencia, a los trabajadores en el sentido más amplio, es decir, sin importar el sector o condiciones en que presten sus servicios.

“Los derechos fundamentales, que tienen que ver con las actividades laborales, así como con los escenarios sociales en donde se presentan, al igual que las normas legales que los rigen, encuentran plena justificación ontológica, teleológica y axiológica *per se*, sin que por ello se contrapongan o se contradigan con los principios generales del conocimiento de los derechos humanos como teoría general”. (Quintana, 2017)

De acuerdo con el autor los temas propios que abarca el trabajo humano, los mecanismos de protección, el reconocimiento y labor de entes colectivos cuyo objeto principal es la defensa de derechos laborales, hacen posible no sólo el debate teórico, sino en la idea de la renovación del marco jurídico que regula los derechos de los trabajadores.

En torno a los derechos humanos laborales, Miguel F. Canessa (2009), nos explica:

“En los últimos años asistimos a una revaloración del Derecho internacional del trabajo, durante la que su reposicionamiento se ve fortalecido con los derechos humanos laborales como el espacio de interacción entre el Derecho internacional del trabajo y el Derecho internacional de los derechos humanos”.

La definición que propone acerca de los derechos humanos laborales es la siguiente:

“En un plano formal, los derechos humanos laborales se podrían definir como todos aquellos derechos en materia laboral recogidos en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona. Su

fundamentación proporciona argumentos consistentes que justifican la existencia o reconocimiento de este grupo de derechos; en particular, afianzan su reconocimiento en los instrumentos internacionales a través de distintos argumentos". (Canessa, 2009)

Este concepto es una actualización que manifiesta el acuerdo del Estado ante la aplicación Supranacional de los derechos humanos laborales por haber firmado y ratificado diversos instrumentos internacionales, teniendo como principal fundamento la dignidad del trabajador.

Sobre esta particular, se debe destacar la definición que en la reciente reformada Ley Federal del Trabajo (2022) contempla como "trabajo digno o decente", a saber:

"Aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo".

A partir de esta premisa, la problemática en nuestro país no se actualiza por la falta de positivación, ya que como hemos visto, en la Constitución y Leyes contemplan ya un concepto claro sobre la dignidad que debe prevalecer en el ámbito laboral.

Como anticipamos, actualmente prevalecen diversos Instrumentos Internacionales suscritos y ratificados por nuestro País en materia del trabajo, cuyos alcances dan sustento a la posibilidad de una teoría referente a los derechos humanos laborales, sin embargo, para efectos de la presente investigación únicamente se abordarán aquellos que en nuestra consideración encuentran relación con la burocracia local.

Especial atención se atribuirá a aquellos que tengan injerencia en materia de estabilidad en el empleo; y seguridad social, que de acuerdo con los resultados del instrumento metodológico que se presenta al final del presente trabajo, constituyen

las principales problemáticas que enfrentan las relaciones de trabajo en el Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz.

Para el análisis de los Derechos Humanos Laborales en lo general, nos apoyamos en la clasificación que maneja la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que para simplificar su análisis los divide en los rubros que se detallan en la siguiente figura:

Figura 1.

Tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte en los que se reconocen derechos humanos laborales:



Adaptado de Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tratados Internacionales de carácter especial. Trabajo. (2023)

En el mismo sentido, resultó indispensable la consulta del sitio oficial de la Organización Internacional del Trabajo, que permite el análisis de los 82 Convenios suscritos por nuestro País, sin embargo, como hemos puntualizado, para efectos de la presente investigación, consideramos oportuno enfocarnos en un breve análisis de los instrumentos que en mayor medida se relacionan con el sector burocrático a nivel local, a saber:

El “Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos” en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”; que entró en vigor en México el 16 de noviembre de 1999, que, de manera específica, en materia laboral establece:

Artículo 6.- “Derecho al trabajo”

1. “Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada”.
2. “Los Estados Parte se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo...”

El “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, que entró en vigor en México el 23 de junio de 1981, y que en materia laboral dispone:

Artículo 6.-

1. “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”.
2. “Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho, deberá figurar orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.”

La “Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre”; que entró en vigor en México el 18 de julio de 1978 y que en materia laboral dispone lo siguiente:

Artículo 14.- “Derecho al trabajo y a una justa retribución”

“Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona

LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE VERACRUZ.

que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.”

Artículo 16.- “Derecho a la seguridad social”

“Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia.”

La “Convención Americana Sobre los Derechos Humanos” que entró en vigor en México 24 de marzo de 1981 y que en materia laboral dispone:

Artículo 6.1 “Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada”.

La “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer «Convención de Belem do Para »”; que entró en vigor en México en el 5 de marzo de 1995 y que en materia laboral dispone:

Artículo 2.-

b. “Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.”

La “Convención Interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores” que entró en vigor en México el 1 de enero de 2017 y que en materia laboral dispone lo siguiente:

Artículo 18.- “Derecho al trabajo”

“La persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad.

El empleo o la ocupación debe contar con las mismas garantías, beneficios, derechos laborales y sindicales, y ser remunerado por el mismo salario aplicable a todos los trabajadores frente a iguales tareas y responsabilidades.”

LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL
PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE VERACRUZ.

La “Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” (CEDAW,) adoptado en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y que entró en vigor en México el 3 de septiembre de 1981 contiene un artículo destinado a eliminar la discriminación contra las mujeres en el empleo y a asegurarle igualdad de derechos con el hombre en este campo, en particular:

- a) “El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.”

Los instrumentos internacionales que acotan el rubro de seguridad social se encuentran desglosados en la tabla siguiente:

Tabla 1.

Convenios Fundamentales en el Trabajo

Objetivo	Número de Convenio	Categoría	Año
Contempla las nueve ramas de la seguridad social y establece normas mínimas para	Núm. 102	<i>“sobre la seguridad social”</i>	1952
	Núm. 69	<i>“sobre la recomendación</i>	1944

LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL
PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE VERACRUZ.

cada rama.		<i>sobre la asistencia médica”.</i>	
Atención de salud y prestaciones monetarias de enfermedad.	Núm. 67	<i>“sobre la seguridad de los medios de vida y la recomendación.”</i>	1944
	Núm. 130	<i>“sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad.”</i>	1969
	Núm. 134.	<i>“sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad.”</i>	1969
Prestaciones de desempleo.	Núm.168	<i>“sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo.”</i>	1988
	Núm. 176	<i>“sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo.”</i>	1988
Prestaciones de vejez, las prestaciones de invalidez y las prestaciones de sobrevivientes.	Núm. 128	<i>“Sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, y la Recomendación.”</i>	1967
	Núm. 131	<i>“Sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes.”</i>	1967
Disposiciones relativas a las prestaciones en caso de accidente de trabajo y de enfermedad profesional.	Núm. 121	<i>“sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.”</i>	1964
Prestaciones de maternidad.	Núm. 183	<i>“sobre la protección de la Maternidad.”</i>	2000
Seguridad social	Núm. 118	<i>“sobre la igualdad de trato.”</i>	1962
	Núm. 157	<i>“sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social. »</i>	1982
	Núm. 167	<i>“sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social.”</i>	1983
Orientación para el establecimiento y el mantenimiento de pisos de protección social y su aplicación dentro de estrategias para la extensión de la seguridad social con vistas a alcanzar un sistema de seguridad social integral.	Núm. 212	<i>“sobre los pisos de protección Social. ”</i>	2012

Elaboración propia con datos de la base de datos de las Normas Internacionales del Trabajo (NORMLEX)

Como hemos visto, se cuenta con un aglomerado considerable de Instrumentos Internacionales que, a la luz de la reforma sobre derechos humanos de 2011, tiene impacto directo con la rama laboral, que viene a ampliar su campo de acción y protección de los derechos humanos laborales que ya se puede advertir en las resoluciones pronunciadas por nuestros más altos Tribunales.

Además de incorporar novedosas modificaciones para su defensa, como es el caso de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, a la que se otorgó la facultad de investigación en casos donde incurran o se estimen violaciones graves a los derechos humanos, su competencia está orientada a asegurar a las personas trabajadoras, un novedoso medio de defensa de sus derechos fundamentales, incluso frente a los Poderes Públicos, esto es, frente al Estado mismo como aplicador de las normas o reglamentos laborales.

Por otro lado debe destacarse la transición generada a partir de la reforma constitucional del 2017, que instauró un nuevo modelo de impartición de justicia en materia laboral, a cargo del Poder Judicial de la Federación; y de las Entidades Federativas, que nos obliga a centrar nuestra atención en la importancia del control de convencionalidad en la resolución de controversias, ya que resulta una herramienta a través del cual los operadores jurídicos interpretan los derechos humanos de todas las personas.

Sobre este particular, nos pareció oportuno citar a la autora Zúñiga (2013) que al acotar el tema sostiene lo siguiente:

“El control de convencionalidad es una técnica de contraste normativo que determina la compatibilidad de las disposiciones de derecho interno con la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) y la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH); y/o permite declarar la inconvencionalidad de las disposiciones, interpretaciones u omisiones de derecho interno a la luz de los instrumentos antes mencionados. De este modo, la CADH se convierte en el parámetro de control, mientras

que las disposiciones de derecho interno en el objeto controlado. En líneas generales, se trata de una obligación que deben llevar a cabo los jueces nacionales y la Corte IDH.”

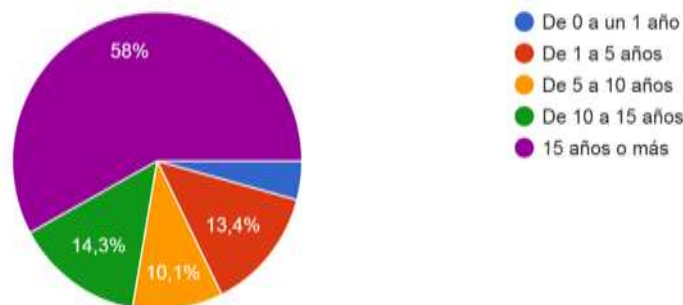
3. Encuesta: Indicadores sobre los derechos humanos laborales de los trabajadores al servicio del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz

El análisis que se centra en medir el estado que guardan las relaciones laborales de los trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz, respecto a la obtención de derechos humanos laborales, sin embargo, en esta ocasión se tomarán en consideración únicamente a quienes prestan su servicio en las Dependencias Centralizadas, excepto la Secretaría de Educación de Veracruz (SEV), lo anterior, al considerar que esta última por el número de trabajadores y esquemas laborales, demandaría un análisis específico.

De conformidad con lo expuesto, atentos al contenido del Decreto de Presupuesto de Egresos para el Ejercicio Fiscal 2025, son 24,656 Trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz, luego entonces, previendo un margen de error del 5% se estima como muestra un total de 379 participantes distribuidos en las 16 dependencias centralizadas, sin embargo, es importante precisar que al día sábado 15 de febrero de 2025, únicamente se logró obtener un total de 119 encuestados de ahí que hubo la necesidad de ampliar el margen de error de manera que se cumpliera con la entrega de la presente actividad, que se detalla a continuación:

Gráfica 1.

Años de servicio que lleva laborando en el Poder Ejecutivo del Estado

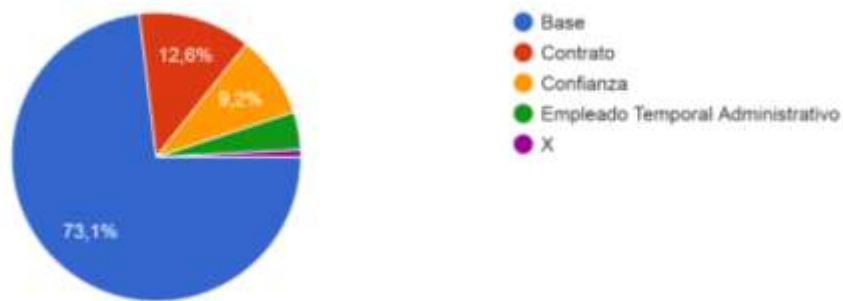


LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE VERACRUZ.

Elaboración propia con datos de una encuesta a trabajadores del Estado de Veracruz en 2025. Correspondiente a la pregunta: ¿cuántos años de servicio lleva laborando en el Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz?

Gráfica 2.

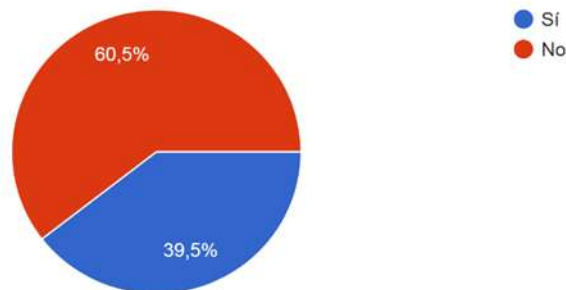
Régimen de contratación



Elaboración propia con datos de una encuesta a trabajadores del Estado de Veracruz en 2025. Correspondiente a la pregunta: ¿cuál es su régimen de contratación?

Gráfica 3.

Régimen diverso

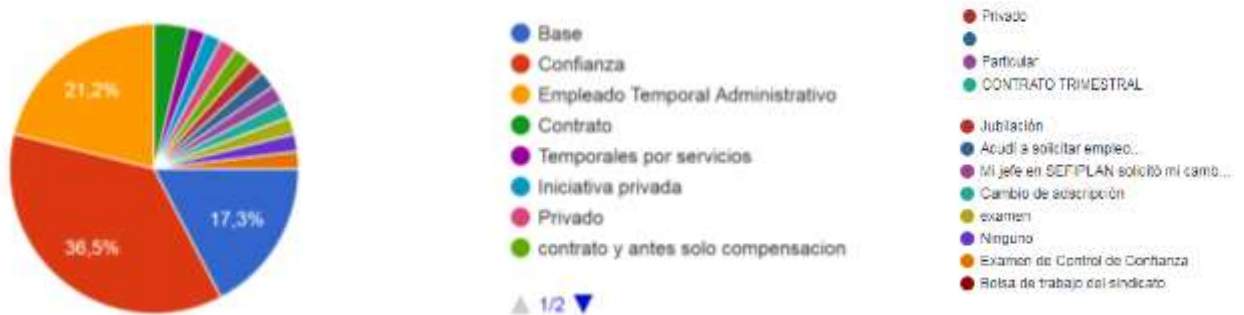


Elaboración propia con datos de una encuesta a trabajadores del Estado de Veracruz en 2025.- Previo al régimen en el que se encuentra laborando actualmente, ¿prestaba sus servicios en alguno diverso?

LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE VERACRUZ.

Gráfica 4.

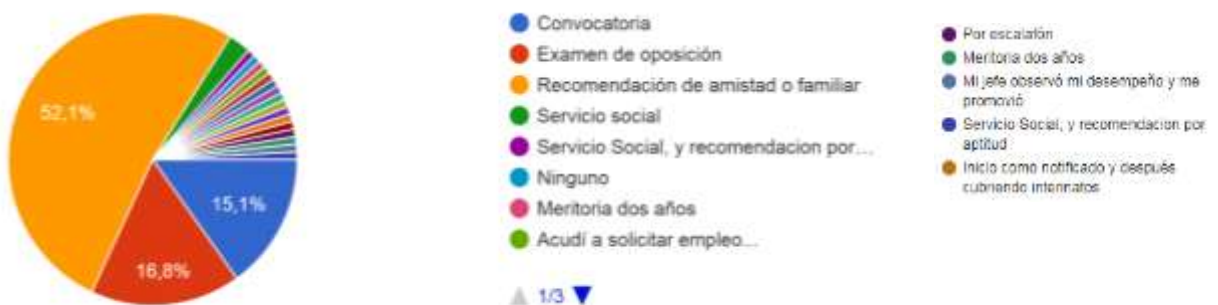
Régimen diverso



Elaboración propia con datos de una encuesta a trabajadores del Estado de Veracruz en 2025. Correspondiente a la pregunta: en el caso de ser sí, especifique, que se desglosa de la pregunta: ¿cuál es su régimen de contratación? En esta pregunta solo participó un 43% del total de participantes.

Gráfica 5.

Fuente de acceso al empleo que desempeña

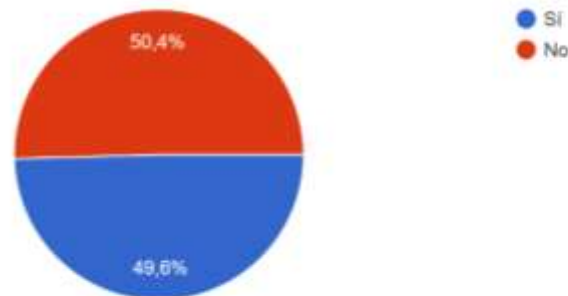


LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE VERACRUZ.

Elaboración propia con datos de una encuesta a trabajadores del Estado de Veracruz en 2025. Correspondiente a la pregunta: ¿cuál fue su fuente de acceso al empleo que desempeña actualmente?

Gráfica 6.

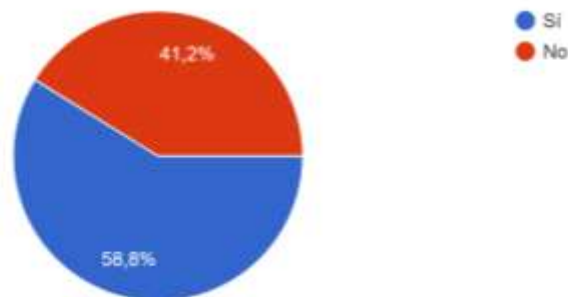
Acceso a una fuente de empleo.



Elaboración propia con datos de una encuesta a trabajadores del Estado de Veracruz en 2025. Correspondiente a la pregunta: ¿considera que el acceso a una fuente de empleo en el gobierno del estado de Veracruz se realiza de manera transparente, imparcial y objetiva?

Gráfica 7.

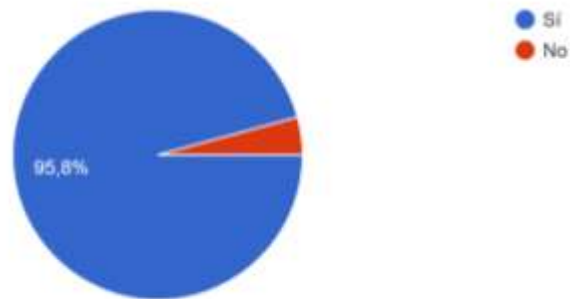
Diferencias salariales, de estabilidad en el empleo y de seguridad social



Elaboración propia con datos de una encuesta a trabajadores del Estado de Veracruz en 2025. Correspondiente a la pregunta: ¿conoce las diferencias salariales, de estabilidad en el empleo y de seguridad social que prevalecen en los esquemas de contratación antes detallados?

Gráfica 8.

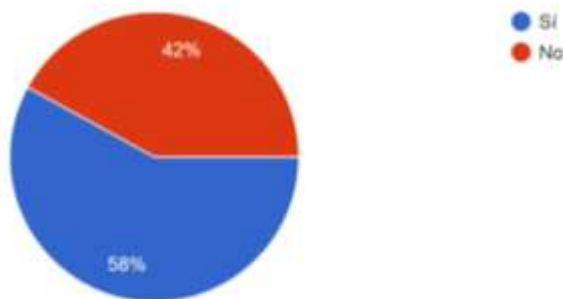
Importancia de obtener una base



Elaboración propia con datos de una encuesta a trabajadores del Estado de Veracruz en 2025. Correspondiente a la pregunta: ¿conoce las diferencias salariales, de estabilidad en el empleo y de seguridad social que prevalecen en los esquemas de contratación antes detallados?

Gráfica 9.

Mecanismos para obtener promoción escalafonaria o asensos

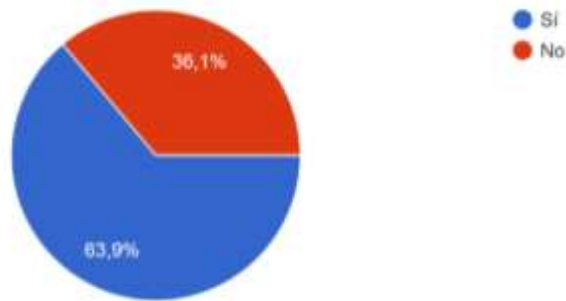


Elaboración propia con datos de una encuesta a trabajadores del Estado de Veracruz en 2025. Correspondiente a la pregunta ¿su fuente de empleo le ofrece mecanismos para obtener promoción escalafonaria o asensos?

Gráfico 10.

Capacitación, adiestramiento o becas para continuar preparándose.

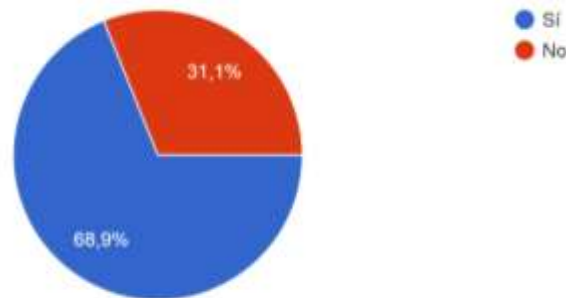
LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE VERACRUZ.



Elaboración propia con datos de una encuesta a trabajadores del Estado de Veracruz en 2025. Correspondiente a la pregunta ¿su fuente de empleo le proporciona capacitación, adiestramiento o becas para continuar preparándose?

Gráfico 11.

Instalaciones de su centro de trabajo

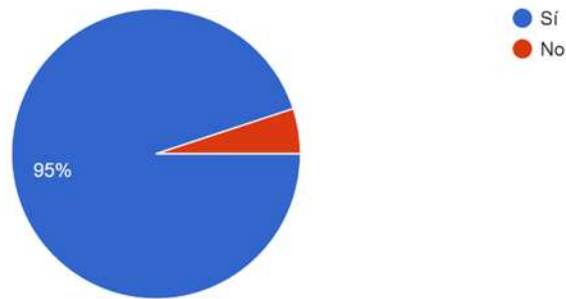


Elaboración propia con datos de una encuesta a trabajadores del Estado de Veracruz en 2025. Correspondiente a la pregunta: ¿considera que las instalaciones de su centro de trabajo son cómodas, funcionales y adecuadas para el desarrollo de las actividades que realiza?

Gráfico 12.

Atención médica

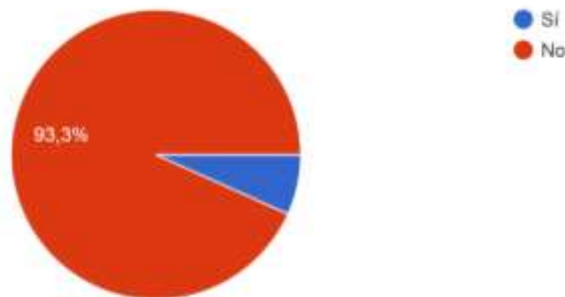
LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE VERACRUZ.



Elaboración propia con datos de una encuesta a trabajadores del Estado de Veracruz en 2025.
Correspondiente a la pregunta: ¿su fuente de trabajo le proporciona atención medica?

Gráfico 13.

Acceso a un crédito para la vivienda

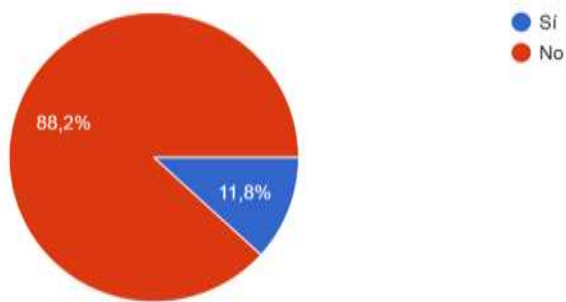


Elaboración propia con datos de una encuesta a trabajadores del Estado de Veracruz en 2025.
Correspondiente a la pregunta: ¿su fuente de trabajo le ofrece acceso a crédito para la vivienda?

Gráfico 14.

Acceso a préstamos Hipotecarios y financiamiento para la vivienda

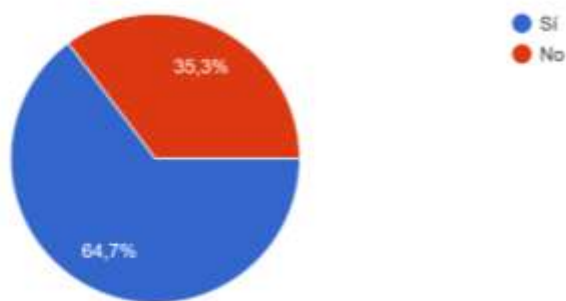
LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE VERACRUZ.



Elaboración propia con datos de una encuesta a trabajadores del Estado de Veracruz en 2025. Correspondiente a la pregunta: ¿tiene acceso a Préstamos Hipotecarios y financiamiento general para la vivienda?

Gráfico 15.

Acceso a una pensión

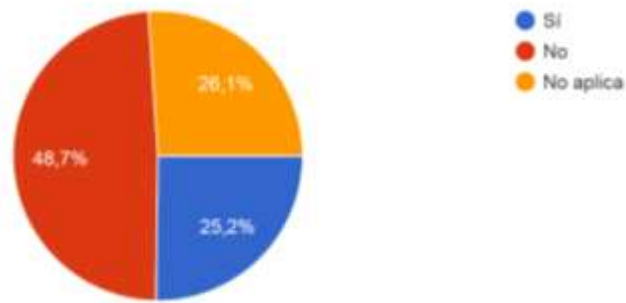


Elaboración propia con datos de una encuesta a trabajadores del Estado de Veracruz en 2025. Correspondiente a la pregunta: ¿su fuente de trabajo le garantiza a usted o a sus beneficiarios el acceso a una pensión?

Gráfico 16.

Acceso a guardería

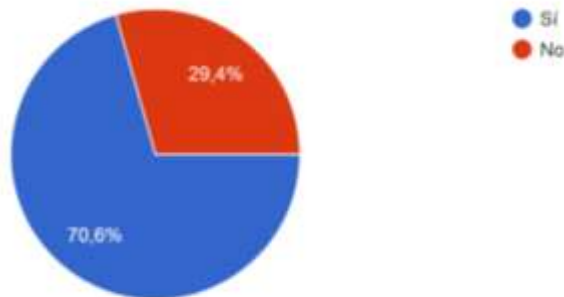
LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL
PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE VERACRUZ.



Elaboración propia con datos de una encuesta a trabajadores del Estado de Veracruz en 2025.
Correspondiente a la pregunta: ¿cuenta con acceso a guardería para sus menores hijos?

Gráfico 17.

Acceso a un sindicato



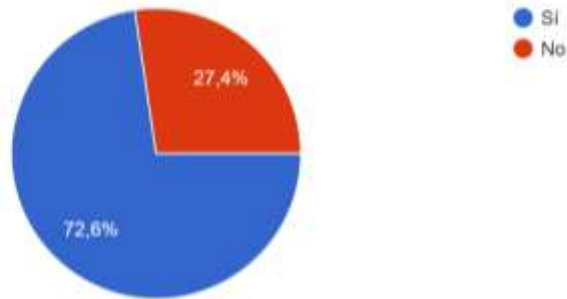
Elaboración propia con datos de una encuesta a trabajadores del Estado de Veracruz en 2025.
Correspondiente a la pregunta: ¿forma parte de un sindicato?

Gráfico 18.

Acceso a mejores prestaciones, asensos y defensa de sus derechos

LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE VERACRUZ.

95 respuestas

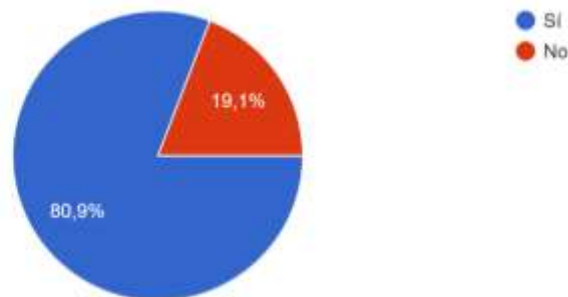


Elaboración propia con datos de una encuesta a trabajadores del Estado de Veracruz en 2025. Correspondiente a la pregunta: En el caso de ser sí, ¿ello le da acceso a mejores prestaciones, asensos y defensa de sus derechos? Que se desglosa de la pregunta: ¿forma parte de un sindicato? En este apartado solo participaron un 79% del total de participantes.

Gráfico 19.

Asesoría y representación

94 respuestas



Elaboración propia con datos de una encuesta a trabajadores del Estado de Veracruz en 2025. Correspondiente a la pregunta: En caso de incidencias, procedimientos administrativos, de responsabilidad o despido, ¿el sindicato le brinda la asesoría y representación? Que se desglosa de la pregunta: ¿forma parte de un sindicato? En este apartado solo participaron un 79% del total de participantes.

4. Conclusiones

Como se advierte, pese al amplio aglomerado de derechos establecido en los Instrumentos Internacionales vigentes y aplicables en nuestro país, que incuestionablemente inspiraron y otorgaron sustento a las recientes reformas Constitucional de 2017, y Legal de 2019, demandan la implementación de políticas públicas que coadyuven a alcanzar de los parámetros ahí establecidos.

De acuerdo con el ejercicio de medición fue posible concluir que un número considerable de trabajadores aún no logran obtener una base que les permita la estabilidad en el empleo, merece destacar que algunos de ellos, acreditan antigüedades superiores a los 15 años.

En su gran mayoría los trabajadores no distinguen las diferencias que prevalecen en cuanto a prestaciones y esquemas de seguridad social vinculados al régimen de contratación.

Es incuestionable que aún no logra cumplirse con los parámetros básicos de seguridad social previstos en el numeral 123, apartado b, fracción XII de nuestra Constitución Federal.

No obstante, los avances que en materia de derechos humanos que se han incorporado en nuestra legislación, los trabajadores continúan exigiendo mayor respeto a sus derechos y entornos laborales dignos.

Se estima indispensable implementar una estrategia orientada a la consolidación de las prestaciones y escenarios laborales, a partir del esfuerzo conjunto del Gobierno del Estado de Veracruz, con las organizaciones colectivas y los trabajadores en lo particular, que permita de manera gradual alcanzar la justicia laboral, estabilidad y seguridad social a todos servidores públicos.

5. Fuentes de consulta

Acosta Romero M. (2002). Derecho Burocrático Mexicano. Porrúa y p.p.50 p.p. 146

Canessa Montejo, Miguel F., (2012). Los derechos humanos laborales en el derecho internacional”, Revista Latinoamericana de Derechos Humanos. San José, Costa Rica, 23, (1).

Carbonell M. (2004). Los Derechos Fundamentales en México, CNDH-UNAM, p. 944.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2023). Los derechos humanos laborales

Derechos Humanos, (1948) 217 (III) A, proclamada en París el 10 de diciembre de 1948,

disponible en: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>,.

Martínez Morales Rafael (2000). Diccionario Jurídico Temático; Derecho Burocrático. Oxford p.p. 96

Moreno Ruiz G. (2019) Industria 4.0. Trabajo y Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Puede consultarse su texto íntegro en la liga web: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5645/20.pdf> Unidas. Asamblea General de la Naciones Unidas, Declaración Universal de los

Moreno Ruiz. (2017) La Constitución Mexicana de 1917 y su peculiar vinculación con el derecho de la seguridad social del siglo XXI. Revista de la Facultad de Derecho de México. 47 (267)

Naciones Unidas, Derechos Humanos, (2023). “¿Qué son los derechos humanos”. [Consulta: 13 de marzo 2023].: <https://hchr.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos/>

Organización Internacional del Trabajo. (2025) NORMLEX. Information System on International Labour Standards. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO:: Consultado el 24 de febrero de 2025

Quintana Roldán C. (2017). Teoría de los derechos humanos laborales. Porrúa
pp. 96

Reynoso, C. C. (2006). Derecho del trabajo, panorama y tendencias. UAM-
Azcapotzalco.

Rodríguez-Toubes M. (2000). Principios, fines y derechos fundamentales,
Dykinson, pág. 132.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2023) Tratados Internacionales. De
carácter especial. Trabajo. [https://www.scjn.gob.mx/tratados-
internacionales/caracter-especial/trabajo](https://www.scjn.gob.mx/tratados-internacionales/caracter-especial/trabajo)

Torres Zúñiga, N., (2013). Control de convencionalidad y protección multinivel de
los derechos humanos en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.
Derecho PUCP, (70),347-369
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533656139018>