

El derecho al trabajo y al descanso

*Roberto Campa Cifrián**
*Alejandra Negrete Morayta***

SUMARIO: Introducción. a) Evolución del derecho al trabajo y de los derechos económicos, sociales y culturales. b) El derecho al trabajo y al descanso. c) Cumplimiento del Estado mexicano en relación con sus obligaciones en materia de derecho al trabajo, y al descanso y su impacto en las mujeres. Conclusión. Bibliografía.

INTRODUCCIÓN

Este texto tiene como finalidad realizar un breve recuento histórico del concepto de subordinación como elemento central de las relaciones de trabajo para, a partir de ahí, entender los avan-

- * Licenciado en Derecho por la Universidad Anáhuac, con estudios en Economía en el Instituto Tecnológico Autónomo de México. Ha ocupado diversos cargos públicos como Secretario Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, Subsecretario de Prevención y Participación Ciudadana y Subsecretario de Derechos Humanos en la Secretaría de Gobernación. Actualmente, se desempeña como Secretario del Trabajo y Previsión Social.
- ** Licenciada en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México con un Máster en Argumentación Jurídica por la Universidad de Alicante. Se ha desempeñado como abogada en la Comisión y en la Corte Interamericana de Derechos Humanos, así como en la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Fungió como Comisionada Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Secretaría de Gobernación y, actualmente, como Procuradora Federal de la Defensa del Trabajo.

ces realizados en la protección del derecho al trabajo, particularmente desde el desarrollo internacional. Además, se aborda, en concreto, el derecho al descanso, así como sus principales aplicaciones con perspectiva de género, y se realiza un breve análisis respecto del cumplimiento del Estado mexicano en relación con sus obligaciones internacionales para el pleno desarrollo de este derecho. Por último, se establecen algunas propuestas que se consideran pertinentes para beneficiar a las y los trabajadores.

A) EVOLUCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Existe una relación intrínseca entre el ser humano y el trabajo, la cual se ha dado a través de la historia de la humanidad: es inimaginable concebir al uno sin el otro. Por ello, se puede decir que el trabajo es una condición humana mediante la cual se busca el logro y la satisfacción de ciertas necesidades básicas personales, o bien, de otras personas (CNDH, 2016, p. 3). En sentido similar, se puede determinar que existe una relación directa entre el trabajo y el descanso puesto que éste tiene consecuencias tanto para la salud física y mental, así como para el bienestar de las y los trabajadores (OIT, 2018, p.2).

Pese a lo auto explicativa que parece esta noción, los obstáculos para asumir el derecho al descanso como una realidad tienen que ver, precisamente, con el origen histórico que conceptualmente ha formado parte del concepto de *subordinación* como elemento consustancial a las relaciones laborales.

En efecto, aún cuando el trabajo ha estado presente en la historia del ser humano, es hasta la antigua Grecia en donde inicia la *subordinación* en las relaciones laborales, a través de la figura de la esclavitud. Por ejemplo, Aristóteles señalaba que:

[E]l trabajo era una actividad propia de los esclavos, mandar y ser mandado pertenecen a las cosas no sólo necesarias, sino provechosas, y aún en ciertos casos, y directamente desde su origen, unos seres se destinan a ser mandados y otros a mandar... el señor debe simplemente saber mandar lo que el esclavo debe saber hacer y así

El derecho al trabajo y al descanso

el señor se dedicará a la política o a la filosofía¹ (Aristóteles, pp. 7 y 12).

Entonces, los esclavos eran tratados como mera mercancía o propiedad de los señores, por lo que estaban privados de su libertad y se les consideraba sujetos sin racionalidad ni voluntad: “es pues esclavo por naturaleza el que puede pertenecer a otro (y por esto es de otro) y que participa de la razón en cuanto pueda percibirla, pero sin tenerla en propiedad” (Aristóteles, 2000, p. 9).

Posteriormente, a inicios de la edad media, en el sistema feudal encontramos otra relación de trabajo subordinada entre los señores feudales y los siervos, en la cual los primeros, al ser propietarios de las tierras², cedían parte de éstas a los segundos para que las trabajaran, a cambio de un tributo y protección.

En realidad, se estima que las condiciones entre esclavos y siervos no distaban mucho, puesto que, la mayoría de las veces, ambos vivían en condiciones deplorables y lo único que los diferenciaba era que los siervos no podían ser vendidos y que jurídicamente eran considerados como “hombres libres”.

Tuvo que pasar mucho tiempo para que dichas precariedades se fueran revertiendo. Fue hasta los siglos XVII y XVIII que comenzaron a surgir “corrientes ideales, orientaciones de pensamiento y movimientos políticos a los que se les dio el nombre colectivo de constitucionalismo” (Salazar, 2008, p. 21), en contra del absolutismo del poder. Esto tiene una gran importancia, puesto que la finalidad del constitucionalismo ha sido proteger los derechos humanos mediante la imposición de frenos y con-

¹ La esclavitud tuvo una relación estructural con el desempeño de la democracia directa de la antigua Grecia, ya que sin el trabajo que éstos hacían (así como las mujeres y los extranjeros), los ciudadanos, que eran un grupo selecto de individuos, no hubieran podido dedicarse a los asuntos públicos (Pazé, 2014, pp. 32 y 33).

² En el sistema feudal existía una descentralización del poder, puesto que el rey, al no poder garantizar la seguridad de sus súbditos por las constantes invasiones, se vio obligado a entregar las tierras a los señores feudales (que eran señores acaudalados), con la finalidad de que se defendieran por cuenta propia.

troles al poder político. Por ello, es lógico pensar que en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 (primer documento base de los Estados constitucionales) se abordaran únicamente derechos primarios como la libertad, seguridad, propiedad y resistencia a la opresión (García, 2002, p. 5).

Aunque la revolución industrial y el desarrollo tecnológico tuvieron un fuerte impacto en los Estados, y dieron un giro sustancial en las condiciones de vida de la sociedad, los aspectos tanto sociales como económicos de la mayoría de las personas seguían siendo de una profunda precariedad y desigualdad. Por lo anterior, la evolución del Estado que comenzó a integrar la concepción de los derechos humanos desde su acepción que reconocía una “libertad negativa”, de no intervención o interferencia en los derechos de las personas, resultó insuficiente para el desarrollo integral y digno de las personas. Así, poco a poco (muy lentamente, de hecho) se fue incorporando el concepto “libertad positiva”.

Es así como se comienzan a vincular dos principios indispensables, la libertad con la igualdad, lo cual constituyó el fundamento para que diversas constituciones empezaran a reconocer derechos encaminados a combatir la pobreza, el subdesarrollo económico, la miseria y las enfermedades (Seattone, pp. 135-138) y, así, lograr un nivel de vida adecuado dentro del concepto de dignidad humana. En este sentido, Norberto Bobbio señala que:

[L]a razón de ser de los derechos sociales como la educación, el derecho al trabajo, el derecho al descanso, el derecho a la salud, es una razón igualitaria. Los tres tienden a hacer menos grande la desigualdad entre quienes tienen y quienes no tienen, o a poner un número de individuos siempre mayor en condiciones de ser menos desiguales respecto a individuos más afortunados por nacimiento o condición social (Bobbio, 1995, p.155).

Ahora bien, como se mencionó anteriormente, diversas constituciones comenzaron a reconocer los derechos económicos, sociales y culturales. Cabe destacar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 fue pionera en la materia, puesto que fue la primera en reconocer los derechos sociales

El derecho al trabajo y al descanso

como la libertad sindical, la seguridad e higiene en el trabajo, la jornada laboral de ocho horas diarias máximo por seis días a la semana, salario digno, vacaciones, educación laica, gratuita y obligatoria, entre otros. Dos años después, en 1919, se publicó la Constitución Alemana de Weimar, que, junto con la mexicana, han pasado a la historia por ser las propulsoras en el reconocimiento de los DESC a nivel nacional.

Paralelamente al reconocimiento de los DESC en el marco nacional, se dio un proceso de internacionalización³, que inició con la suscripción del Tratado de Paz de Versalles en 1919 y la simultánea creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), misma que jugó un rol muy significativo para la garantizar los derechos de las y los derechos de los trabajadores. En la sección primera de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (Parte XIII del Tratado de Versalles) se establece que:

[L]as condiciones del trabajo existentes suponen, para gran parte del pueblo, injusticias, penalidades y privaciones que por efecto del gran estado de inquietud que producen, ponen en peligro la paz y la armonía del mundo (por ello requieren la) mejora de aquellas condiciones: por ejemplo, mediante la reglamentación de las horas de trabajo, incluso el establecimiento de un máximo por día y por semana, la reglamentación de las ofertas de empleo, las medidas para evitar la falta del mismo y para proporcionar salarios suficientes, las medidas de protección del obrero contra las enfermedades y accidentes del trabajo, de los niños, de los jóvenes y de las mujeres, las disposiciones relativas a la vejez y la, incapacidad, la protección a los intereses de los obreros empleados en países distintos de los suyos, el reconocimiento del principio de la libertad de asociación, la organización de la educación técnica según la vocación individual, y otras medidas (Constitución OIT, 2019, p. 2984).

Posteriormente, se publica la Carta de las Naciones Unidas en 1945 (primer instrumento internacional en donde se establece

³ Con ello, se observa claramente lo que Bobbio determina al considerar que los derechos fundamentales tienen una edad y una trayectoria que puede ser dividida en tres etapas: a) la conceptualización; b) la positivización o constitucionalización; y c) la universalidad (Bobbio, 2009, pp. 518 y 519).

la protección de los derechos humanos); y, en 1948 se adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos que sirvió como base para el desarrollo de instrumentos universales vinculantes en materia de derechos humanos, como lo son el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y, por otro, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).

La adopción de dos pactos distintos se debió, en gran medida, al conflicto ideológico y económico existente entre los bloques capitalista y socialista en la que se vio fragmentado el mundo después de la Segunda Guerra Mundial. Durante este periodo se utilizaron los derechos para defender y demostrar la superioridad de un modelo sobre el otro; por ello, los países capitalistas pugnaban por los derechos civiles y políticos degradando a un segundo nivel a los derechos DESC, y, viceversa, el bloque socialista daba mayor énfasis a estos últimos por considerarlos más cercanos a su ideología. Esta confrontación repercutió, entre otras cuestiones, en el tardío y más lento desarrollo internacional de los DESC.

Lamentablemente, dicha división no fue únicamente formal, ya que, en el caso de los derechos civiles y políticos, se establecieron instrumentos de control y tutela más específicos que para los DESC. Un ejemplo de lo anterior es que, además de la adopción del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en 1966 se creó tanto el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, como un órgano para la supervisión del su cumplimiento, el Comité de Derechos Humanos, quien es el facultado para supervisar el cumplimiento del Pacto mediante la recepción de peticiones individuales en casos de posibles violaciones a los derechos humanos contenidos en el mismo.

Por el contrario, para el caso de los DESC, si bien el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se creó también en 1966, fue hasta 1985 que el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas creó al Comité de Derechos, Económicos y Sociales, como mecanismo encargado de la supervisión del cumplimiento del tratado en cuestión, mientras que su respectivo Protocolo Facultativo que contempla la posibilidad de recibir peticiones individuales, fue adoptado por la Asamblea General de

El derecho al trabajo y al descanso

las Naciones Unidas hasta el 10 de diciembre de 2008 y entró en vigor hasta el año 2013.

En sentido similar, en tanto que el Pacto de Derechos Civiles y Políticos establece que los Estados parte tienen la obligación de garantizar recursos efectivos de protección para las personas en caso de que sus derechos hayan sido violentados, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales es sumamente limitado en la parte correlativa, al obligar a los Estados a una tutela progresiva de los derechos, hasta el máximo de sus recursos disponibles (artículo 2.1), y dejando abierta la posibilidad de distinguir entre personas nacionales y las que no lo sean (artículo 2.3)⁴.

Se puede señalar que, en las últimas décadas, los derechos humanos (incluidos, evidentemente, los DESC) han tenido un proceso dinámico y evolutivo en beneficio de su desarrollo. En el plano universal, el derecho internacional de los derechos humanos se compone de nueve tratados, complementados por protocolos facultativos (Courtis, 2014, pp.18-20).⁵ Asimismo, en el ámbito re-

⁴ Ver el artículo 2 que establece que:

1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.

2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

3. Los países en desarrollo, teniendo debidamente en cuenta los derechos humanos y su economía nacional, podrán determinar en qué medida garantizarán los derechos económicos reconocidos en el presente Pacto a personas que no sean nacionales suyos.

⁵ La Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (1984),

gional se ha dado una implementación de diversos tratados como la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (protocolo de San Salvador) (1988), entre otros.⁶

No obstante, a pesar de dicha evolución y del reconocimiento formal de estos derechos, así como de la obligación de garantizarlos y de generar medidas integrales para el goce de los mismos, los DESC han sufrido una suerte de resistencia al momento de hacerlos efectivos y, particularmente, justiciables.

Estas resistencias se basan principalmente en la visión de que estos derechos son programáticos y de realización progresiva, y que su exigencia y su justiciabilidad están acotadas por las circunstancias económicas, políticas y de diversa índole que ocurren dentro de los Estados, lo que ha generado enormes problemas tanto en tribunales nacionales como internacionales para obligar al Estado y a otros actores nacionales relevantes como lo son las empresas privadas, al cumplimiento cabal de estos derechos.

En el ámbito regional, fue hasta el año pasado (2017) que la Corte Interamericana de Derechos Humanos emitió su primera sentencia condenatoria en contra de un Estado, por violación a los DESC, establecidos en el artículo 26 de la Convención Americana. Lo anterior, ocurrió en el caso *Lagos del Campo vs. Perú*,

la Convención sobre los Derechos del Niño (1989), la Convención Internacional para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares (1990), la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) y la Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas (2006).

⁶ La lista la complementan la Convención Interamericana para Prevenir y sancionar la Tortura (1985), el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos económicos, sociales y culturales (también llamado Protocolo de San Salvador) (1988), la Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer (también llamada Convención de Belém do Pará) (1994) y la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (1999).

El derecho al trabajo y al descanso

en particular, por la violación del derecho al trabajo. Si bien con anterioridad se había solicitado a este Tribunal declarar la violación de DESC, la Corte no se había pronunciado de forma directa al respecto, sino que lo hacía en relación con otros derechos, como ejemplo, el derecho a salud, al relacionarlo con el derecho a la vida⁷.

Por esta razón, como lo señala Calderón, con ello se consagra la puerta de entrada (a nivel regional), a un determinado catálogo de derechos humanos, los cuales tendrán la posibilidad de ser analizados en vía internecional por un Tribunal especializado en la materia a fin de determinar el alcance de sus obligaciones de respeto y garantía, sus límites y vías de implementación (Calderón, 2017, pp. 336–337). En otras palabras, con ello se consagra la justiciabilidad de los DESC.

La descripción anterior del desarrollo que han tenido los derechos económicos, sociales y culturales a nivel internacional se por su gran relevancia para nuestro país, ya que el Estado mexicano ha ratificado la mayor parte de los instrumentos internacionales en la materia⁸ (como lo son Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; diversos convenios de la Organización del Trabajo, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (protocolo de San Salvador),

⁷ Destacan, como ejemplos notables, múltiples casos sobre pueblos y comunidades indígenas, en los que los derechos a la salud, al agua, a la alimentación y a la vivienda se entendían como parte del derecho a una vida digna, lo que los hacía justiciables como parte del artículo 4° de la Convención, que reconoce, precisamente, el derecho a la vida dentro del cuerpo principal de derechos “civiles y políticos”.

⁸ La importancia de la firma de estos instrumentos internacionales radica en que, como lo señala Courtis, la experiencia histórica ha demostrado que los sistemas nacionales de protección de los derechos humanos son falibles y se han cometido atrocidades y violaciones a ellos; por lo tanto, con el reconocimiento internacional de protección se da la consciencia internacional acerca de las limitaciones de las que carecen los mecanismos nacionales de reconocimiento y protección de derechos humanos; en este sentido, las normas internacionales se convierten en parámetro para la evaluación de la normas y prácticas de los órganos de poder nacionales (Courtis, 2014, pp. 25-28).

entre otros. Dicho reconocimiento por parte del Estado mexicano lo obliga al cumplimiento y observancia de lo estipulado en tales instrumentos internacionales, aunque queda como un saldo pendiente la firma y ratificación del Protocolo Facultativo al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

B) EL DERECHO AL TRABAJO Y AL DESCANSO

Ahora bien, el derecho al trabajo se encuentra reconocido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 34 g, 45 b y c, y 46 de la Carta de la OEA, los cuales establecen, entre otras cosas, que el trabajo es un derecho y un deber social y que éste debe garantizarse con salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos (Calderón, 2009, pp.352-353).

Los subderechos que forman parte del derecho al trabajo, son diversos. En esta ocasión, nos solicitaron referirnos al derecho al descanso, el cual es indispensable en toda relación laboral, puesto que algunos factores como la cantidad de horas trabajadas al día, la duración y la totalidad de periodos de descanso, así como la manera en que éstos se distribuyen en un día laboral, en una semana o en un mes, tienen una consecuencia directa tanto en la salud física como mental, y en el bienestar de los trabajadores, por lo que si no se tutela este derecho o se viola de alguna manera, puede tener afectaciones en la vida privada de las personas; además, si se rompe el equilibrio privado en diversos núcleos familiares, podría comenzar a haber una afectación a una determinada sociedad (OIT, 2018, p.2).

En este sentido, el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas. Por su parte, el artículo XV de la Declaración Americana de Derechos Humanos establece que toda persona tiene derecho al descanso, a la recreación y a la oportunidad de emplear últimamente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico.

El derecho al trabajo y al descanso

De manera similar, el artículo 7 fracción d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales manifiesta que los Estados partes, para garantizar el Pacto en mención, reconocen ciertas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias entre las que se encuentran el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

En términos generales, se puede establecer que las personas, como mínimo, deben gozar de los siguientes descansos:

- a) El periodo mínimo de descanso diario es el lapso de horas seguidas que no se trabaja entre un periodo de trabajo y otro. Éste tiene una íntima relación con la jornada máxima de trabajo al día porque al limitar el número de horas de trabajo diario, implícitamente se está estableciendo un periodo de descanso (OIT, 2018, p.63). Existe unanimidad en los tratados internacionales en que la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, con algunas excepciones.
- b) Las pausas de descanso durante la jornada laboral son los intervalos de tiempo en el que las y los trabajadores pueden parar sus labores con la finalidad de descansar, comer, lactar, beber, rezar o para satisfacer la necesidad que considere pertinente (siempre que ésta esté permitida en su lugar de trabajo). Además, la OIT considera que las pausas de descanso son indispensables para reducir la acumulación de cansancio y con ello ayudar a reducir el estrés relacionado con el trabajo y el síndrome de desgaste profesional⁹ (OIT, 2018, p. 65).
- c) En cuanto al descanso semanal, existe un acuerdo generalizado en que toda persona trabajadora deberá disfrutar en el transcurso de un periodo de siete días, por lo menos 24 horas continuas de descanso. Diversos países

⁹ Al respecto, la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN) indica que, en la práctica, los trabajadores tienen una pausa de media hora para comer y descansar durante las horas reglamentarias de trabajo diario (OIT, 2018, p. 66).

adicionan en su legislación que además de gozar de un día de descanso semanal, éste tendrá que ser el día domingo (OIT, 2018, p. 67).

Sin embargo, en el caso de las personas que laboran en comercios y oficinas, el Convenio 106, sobre el descanso semanal de la OIT (1957), establece que tendrán derecho a un período de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas, como mínimo, en el curso de cada período de siete días.

La otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación destacó la relevancia del pago de triples jornadas laborales como una medida razonable y proporcional para desincentivar prácticas abusivas que anulen los días de descanso semanales, so pretexto de decisiones voluntarias de las y los trabajadores¹⁰.

- d) Las vacaciones anuales pagadas son el periodo que se otorga a las y los trabajadores para que durante una cantidad determinada de días continuos dejen de laborar y sigan recibiendo su ingreso regular, así como las prestaciones de seguridad social. Generalmente, exige un periodo mínimo de servicios para poder gozar de vacaciones anuales pagadas.

Es así, que la Comisión de Expertos en Aplicación del Convenio y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo recomienda que dicho periodo de servicios sea de seis meses, sin embargo, en diversos países el tiempo de servicios para poder gozar de vacaciones es mayor (como en México, que se requiere un año); asimismo, recomienda que la duración mínima de las vacaciones no sea inferior a dos semanas laborales, pero que preferentemente sea de tres semanas (OIT, 2018, p. 118). En este sentido, la Comisión señala que las vacaciones anuales pagadas contribuyen a la salud de las y los traba-

¹⁰ Tesis jurisprudencial 4a./J. 45/93, registro de IUS 207738, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Núm. 72, diciembre de 1993, página 53, cuyo rubro es “DESCANSO SEMANAL Y DESCANSO OBLIGATORIO”.

El derecho al trabajo y al descanso

jadores, y les permite compartir con sus familias periodos más extensos de tiempo; además, las vacaciones les ayudan a ser más productivos (OIT, 2018, p.107).

La importancia de este derecho ha sido reconocida constantemente por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual ha establecido, por ejemplo, que en los casos de reinstalación o indemnizaciones por despido injustificado, será necesario tomar en consideración los períodos vacacionales no disfrutados¹¹.

- e) Los días de descanso establecidos en la ley son aquéllos en los cuales se festeja alguna tradición cívica o religiosa del país, por lo que generalmente se establece en la legislación de cada país qué días son festivos y no laborables. Es importante señalar que estos días de descanso no se deben contabilizar como días de vacaciones pagadas, sino que son descansos diferentes.

C) CUMPLIMIENTO DEL ESTADO MEXICANO EN RELACIÓN CON SUS OBLIGACIONES EN MATERIA DE DERECHO AL TRABAJO, Y AL DESCANSO Y SU IMPACTO EN LAS MUJERES

Ahora bien, con lo anteriormente descrito se puede realizar un breve análisis de si el Estado mexicano ha cumplido con sus obligaciones para satisfacer el derecho al descanso. Para ello, se realizará una breve explicación de las obligaciones de proteger, respetar, garantizar y promover los derechos humanos, establecidas en la CPEUM, contrastándolas con las acciones que ha realizado el Estado mexicano al respecto:

¹¹ Tesis jurisprudencial 2a./J. 142/2012 (10a.), registro de IUS 2002097, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro XIII, octubre de 2012, Tomo 3, página 1977, cuyo rubro es “*VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL DEVENGADAS Y NO DISFRUTADAS. CUANDO EL TRABAJADOR HAYA SIDO REINSTALADO Y TENGA DERECHO A SU PAGO, ÉSTE DEBE HACERSE CON BASE EN EL SALARIO INTEGRADO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO*”.

- La obligación de proteger es una acción positiva para el Estado, que implica adoptar las medidas necesarias para impedir que otros (tanto particulares como agentes estatales) los violen (Serrano y Vázquez, 2013: 64-65). En este punto se considera que el Estado mexicano ha realizado diversas acciones para dar cumplimiento a esta obligación puesto que ha emitido leyes internas encaminadas a la protección del descanso de las y los trabajadores y ha ratificado los tratados internacionales referentes a los DESC en donde también se regula el derecho al descanso.

Además, ha establecido los instrumentos jurídicos y administrativos necesarios para la adecuada defensa de las y los trabajadores en una determinada violación al derecho al descanso. Así, mediante la legislación existente en nuestro país se desprende que existe el establecimiento de una jornada máxima de ocho diarias, de un día de descanso por cada seis trabajados, el derecho a gozar de los días festivos establecidos en la ley, así como de gozar de un periodo vacacional después de un año de servicio.

Además, se reconocen períodos de descanso dentro de las jornadas laborales, se establecen pagos dobles y triples para desincentivar el incumplimiento a los días de descanso, y se ha hecho respetar la inevitabilidad de pagar los períodos vacaciones devengados de forma proporcional, aun en casos de despido o cuando estén en juego la reinstalación o una posible indemnización.

- La obligación de respetar es una acción negativa del Estado, pues se refiere a que éste debe de abstenerse de dañar los derechos y no obstaculizar que éstos se hagan posibles (Serrano y Vázquez, 2013: 60). Al respecto, el Estado mexicano ha cumplido con esta obligación puesto que no ha realizado acciones a través de las cuales se restrinja el derecho al descanso a través de sus leyes o políticas públicas, o por la falta de supervisión.
- La obligación de garantizar, es una acción positiva que implica la creación, implementación y puesta en práctica de las medidas institucionales para hacer efectivos los

El derecho al trabajo y al descanso

derechos. “Tiene el objetivo de mantener el disfrute del derecho y de mejorarlo (...), realizar el derecho y asegurar para todos la posibilidad de disfrutar el derecho” (Serrano y Vázquez, 2013: 71). Al respecto, en nuestro país se cuenta con todo un andamiaje institucional para velar el cumplimiento de los derechos laborales: se cuenta con la Secretaría del Trabajo, la Procuraduría Federal y las locales de defensa del trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto federales como locales y los tribunales jurisdiccionales (como tribunales colegiados en materia del trabajo). De esta forma, se ha pretendido satisfacer cabalmente el disfrute del derecho al descanso.

No obstante, como se apuntará adelante, es necesario un diálogo nacional en torno a la revisión de las horas de trabajo contra la productividad en el trabajo, lo cual transita, en buena medida, por un reenfoque del descanso como elemento central en la calidad de vida de las personas, y en el mejoramiento de las posibilidades para trazar y lograr desarrollar sus proyectos de vida. Así, será fundamental el diseño de políticas públicas encaminadas a incidir en este aspecto.

Como se mencionó anteriormente, a pesar de que se considera que el Estado mexicano ha cumplido razonablemente con sus obligaciones respecto al derecho al trabajo, existen importantes áreas de oportunidad en las cuales se tiene que continuar trabajando en favor de las y los trabajadores.

Por ejemplo, de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), México es el país miembro donde las y los trabajadores cuentan con más horas trabajadas¹²: 2,257 horas al año, es decir, aproximadamente 9.4 horas/día en promedio, seguido por Costa Rica con 2,179 horas/año o 9.07 horas/día y Corea con 2,024 horas/año, u 8.43 horas/día. Los países miembros que cuentan con una jornada laboral más corta son Alemania con 1,356 horas/año o 5.65 horas/día, Dinamarca con 1,408 horas/año o 5.86 horas/día y Noruega con 1,419 horas/año o 5.9 horas/día, mientras el promedio de los

¹² Definidas como el total de horas trabajadas por año divididas entre el promedio de personas empleadas por año (OCDE, 2018, s.p.).

países miembros de la OCDE es de 1,759 horas (aproximadamente 7.32 horas/día) (OCDE, 2018, s. p.).

Sin embargo, a pesar de que las y los trabajadores mexicanos son quienes pasan en su empleo más horas al año, esto no se ve reflejado en la productividad laboral. En efecto, México ha sido uno de los países miembros de la OCDE cuya productividad por hora (medida en dólares estadounidenses [US\$] de Producto Interno Bruto [PIB]/hora trabajada¹³) mostró una tendencia a la baja del 2001 al 2010, con un pequeño repunte del 2011 al 2016.

Para este último año, su productividad se ubicó en 106.6 US\$ PIB/hora laborada. Este dato contrasta con las cifras referentes a los países que le siguen a México en cuanto a jornada laboral, ya que, aunque trabajan casi las mismas horas, el PIB per cápita/hora laborada en Costa Rica se encontró en 119.6 US\$ durante el 2016, y en Corea del Sur en 117.3 US\$ (OCDE, 2018, s. p.). Por su parte, Alemania, Dinamarca y Noruega tienen una generación de riqueza similar a la de México, pero con una mucho mejor productividad (ya que se genera con muchas menos horas de trabajo. En efecto, Noruega se ubicó en 104.7 US\$ PIB/hora laborada, Dinamarca en 106.4 US\$ PIB/hora laborada e inclusive Alemania superó a México, pues contó con 107.4 US\$ PIB/hora laborada (OCDE, 2018b, s. p.).

Los datos anteriores demuestran que, a pesar de que México cuenta con una jornada laboral aproximadamente de 3.6 horas, superior respecto de Alemania, Dinamarca y Noruega, se comporta en generación muy similar a ellos. Lo anterior quiere decir, en términos de productividad, que, aunque los trabajadores mexicanos pasan 9.4 horas al día en el trabajo, producen lo mismo que en éstos países en los que laboran 5.8 horas en promedio.

Por otra parte, aunque Costa Rica cuenta con una jornada laboral similar a México, produce 12.1% PIB per cápita extra anual-

¹³ El PIB/hora de trabajo es una medida de la productividad nacional. En general, mide la eficiencia de la mano de obra combinada con otros factores que intervienen producción, tales como las habilidades de los trabajadores, su esfuerzo, capital de trabajo, eficiencia organizacional y economías de escala. Este indicador está presentado en US\$ a precios constantes del 2010 (OCDE, 2018, s.p.).

El derecho al trabajo y al descanso

mente. Por su parte, los trabajadores coreanos laboran una hora menos al día que las y los mexicanos, y su productividad es 10% superior. Por lo anterior, se puede inferir que una jornada laboral extensa no es sinónimo de una mayor productividad en el trabajo.

Dados los datos anteriores, es importante pensar en la posibilidad de reducir el horario laboral para generar mayor productividad. En efecto, de acuerdo a diversos estudios, si las y los trabajadores tienen más tiempo libre, es probable que se presente un multiplicador económico que incentive la actividad productiva nacional, es decir, que se destine una mayor proporción del ingreso a actividades recreativas y conlleve a una reactivación de la economía mexicana. Asimismo, es posible también que las y los trabajadores puedan destinar más tiempo a estar con sus familias, lo cual, igualmente, podría tener beneficios sociales si tal tiempo es de calidad.

En este punto, es importante destacar también la importancia de la conciliación entre la vida laboral y familiar, pues de acuerdo con la OIT (2009), la falta de implementación de políticas con este objetivo, genera consecuencias que exceden las situaciones individuales. Dichas consecuencias, de acuerdo con el citado organismo, pueden observarse en los siguientes niveles:

- a. A nivel macroeconómico, se presenta un desaprovechamiento de la fuerza de trabajo (especialmente femenina) que afecta la productividad y competitividad de los países y debilita sus trayectorias de crecimiento.
- b. A nivel de unidades productivas, el esfuerzo que realizan las personas para conciliar vida familiar y laboral genera una enorme tensión que afecta su rendimiento y conlleva una menor productividad.
- c. A nivel individual y familiar, esto se manifiesta en problemas de salud y pérdida de ingresos para las mujeres; falta de oportunidades de educación para niños, niñas y adolescentes; y riesgo de trabajo infantil. Incluso puede contribuir en comportamientos disruptivos: delincuencia, consumo de drogas, etcétera.

Lo que debe observarse en este punto, es que la concepción tradicional de la familia en la que se considera al hombre como

exclusivo proveedor de la familia, ha cambiado debido a la necesidad que han tenido las mujeres de insertarse en el mercado laboral. Sin embargo, dicha concepción se ha mantenido, limitando la forma en que las mujeres ingresen a laborar en condiciones de igualdad con los hombres y en que realizan la convivencia familiar.

De acuerdo con las últimas estadísticas del INEGI (2015), las mujeres representan en nuestro país el 38% de la población económicamente activa, e incluso, casi una tercera parte de los hogares en México (29%), se encuentran a su cargo de mujeres. De manera que las mujeres no sólo apoyan a la economía familiar, sino que en muchos casos, son el único sustento de la familia¹⁴.

A pesar de ello, en la percepción social se les continúa observando como coadyuvantes del sustento familiar, por lo que ganan una quinta parte menos que sus pares, aun cuando posean el mismo nivel educativo o mayor.

Adicionalmente, las mujeres trabajadoras, particularmente las más pobres, son las que más tiempo continúan dedicando a las labores del hogar. De acuerdo con el Consejo Nacional de Evaluación de la Política del Desarrollo Social (2017, p. 12), en promedio, las mujeres dedican a los quehaceres entre 12 y 17 horas semanales más, que los hombres, y entre 5 y 14 horas semanales más al cuidado exclusivo y sin remuneración de otras personas, como niñas/as, adultos mayores o enfermos, dentro o fuera del hogar. Lo anterior, representa un enorme costo de oportunidad para su desarrollo personal y profesional, y, sin duda alguna, para el propio desarrollo de la economía nacional.

De acuerdo con estudios realizados por el Banco Mundial (2012, pp. 17-18), las restricciones impuestas a las mujeres, por las responsabilidades de su trabajo en el hogar también contribuyen a la concentración de las mujeres en empleos mal remunerados, precarios, inseguros, en condiciones peligrosas o insalubres, de alto riesgo para la salud y el bienestar.

¹⁴ Véase <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/hogares.aspx?tema=P>. Fecha de consulta: 24 de julio de 2018.

El derecho al trabajo y al descanso

Lo anterior, limita sus posibilidades de acceso a las oportunidades económicas ya sea al trabajo asalariado, a la agricultura o a la actividad empresarial, y en consecuencia, impulsa la segregación y las brechas de ingresos entre hombres y mujeres.

Otro aspecto importante es que México continúe con la labor de formalizar el empleo. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2018, s.p.), en el último trimestre del 2017 se registraron 30.15 millones de personas en situación de trabajo informal. De las 54.6 millones de personas que se encuentran dentro de la categoría de población económicamente activa, es decir, el 55.2% de las y los trabajadores ocupan puestos de trabajo informales, con las repercusiones que ello significa en materia de seguridad social para los trabajadores y sus familias, así como para los ingresos provenientes de la recaudación fiscal del país.

Al formalizar los puestos de trabajo, como se ha venido haciendo, México avanzaría en el fortalecimiento de los derechos laborales, y por supuesto, el nivel de recaudación fiscal podría incrementar para ser aplicado en inversión pública que beneficien a la sociedad.

Retomando en este punto la perspectiva de género, es importante hacer notar que, dadas las características de inserción de las mujeres al mercado laboral remunerado, en 2016, por cada 100 hombres ocupados que contaban con los beneficios de la seguridad social por su trabajo, sólo 62 mujeres ocupadas se encontraban en la misma situación. Esta brecha se acentúa entre la población con condición de pobreza, pues en este contexto, en el mismo año, por cada 100 hombres ocupados que contaban con seguridad social, 49 mujeres ocupadas tenían acceso, es decir, apenas el 50% (Coneval, 2017, p. 11).

Por otro lado, un aspecto importante al que México debe destinar atención es en la posibilidad de escalonar los horarios de entrada y salida de las y los trabajadores en las ciudades con mayor congestión vial del país.

En la Ciudad de México, por ejemplo, los trabajadores gastan, en promedio, 2.5 horas de su día en transportarse a sus sitios de trabajo (Arredondo, 2017, s.p.). Si aunado a una jornada laboral

extensa de 9.4 horas/día consideramos estas 2.5 horas extras, las y los trabajadores capitalinos destinan en total al trabajo 12 horas/día, es decir, la mitad de su día. Escalonar los horarios de entrada y salida podría coadyuvar a que las y los empleados tengan más tiempo libre y, así, a que destinen más tiempo a sus actividades personales, así como a descongestionar las vías públicas en horas pico, mejorar la seguridad en el transporte público, etcétera.

En este contexto, se considera indispensable impulsar políticas públicas encaminadas a incentivar la corresponsabilidad familiar de madres y padres en la crianza, cuidado y atención de las personas recién nacidas y la unidad familiar.

Los beneficios de impulsar políticas de corresponsabilidad contribuyen a generar trabajo decente; reducen la desigualdad socioeconómica y promueven la equidad de género, del modo siguiente:

- a) A nivel macroeconómico (nacional), se destaca el cumplimiento a la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos de todas las personas en el país.

Adicionalmente, entre los beneficios a corto plazo, se ha documentado que el apoyo, incluso la ampliación de apoyos y políticas que favorecen la conciliación pueden tener un efecto contracíclico ante la crisis económica. La OIT documentó este efecto durante la crisis económica mundial surgida en 2008, en los países que ampliaron sus políticas de conciliación, como Alemania, Australia, Eslovaquia, Francia y Polonia.

Las investigaciones de la OIT “indican que adoptar un conjunto mínimo de prestaciones de la seguridad social no sólo es asequible y viable, incluso en los países más pobres, sino que además propicia el desarrollo económico y social”.

Entre los beneficios a largo plazo, de acuerdo con análisis económicos, como los desarrollados por el premio Nobel de Economía James Heckman, cualquier política que pretenda reducir la desigualdad debe tener en cuenta el papel que juega la familia en la creación de habilidades. El hecho de que un porcentaje importante de niñas y niños crezcan en entornos poco estimulantes crea una impor-

El derecho al trabajo y al descanso

tante desigualdad, no sólo en esta generación sino en las generaciones futuras.

Lo expuesto por Heckman contrasta enormemente con la realidad de nuestro país. En efecto, los datos proporcionados por la OCDE, señalan que México gasta menos del 1% del PIB en apoyo para familias con niños. Esto es menos de la mitad del promedio de la OCDE (de alrededor de 2.2%): el “gasto público por niño es mucho menor que el promedio de la OCDE, en todas las etapas del ciclo de vida infantil. El gasto asignado a la primera infancia es particularmente bajo, aproximadamente siete veces menor que el promedio de la OCDE (39,600 pesos por niña o niño comparado con 274,700 pesos).”

- b) A nivel de las unidades productivas (empresarial), diversas evaluaciones han demostrado que trabajadores que se sienten respaldados por su empresa, laboran más tranquilos, resuelven necesidades relacionadas con la calidad de vida y logran un mejor manejo del estrés. Estos factores conducen a un incremento de la productividad, lo cual supera los costos de su implementación.

En materia de rotación de personal, ésta se reduce considerablemente la rotación, lo que produce ahorros en contratación de nuevo personal y capacitación. Asimismo, existe mayor posibilidad de atraer, pero sobre todo retener a los mejores talentos para las empresas, pues entre graduados universitarios, a la hora de elegir empleador, la existencia de medidas que permitiesen conciliar vida laboral y familiar es uno de los factores más importantes superando incluso, la cantidad del salario.

- c) En la calidad de la vida individual y familiar (social), el impacto implica una mejora en el nivel de vida, en la salud y en la convivencia de la familia en su conjunto, así como en el acceso a oportunidades laborales igualitarias.

Ejemplos de este tipo de políticas, pueden ser incluir la creación de instituciones o espacios para el cuidado de las y los hijos de madres y padres trabajadores; horarios más flexibles; permisos de paternidad más amplios para que los hombres tengan más

tiempo para compartir con su familia, pero, sobre todo, para incrementar su participación en las tareas domésticas.

CONCLUSIÓN

En resumen, pese a ser un concepto bastante pacífico y a que parece no representar muchos problemas, una noción amplia y bien entendida del descanso impactará, necesariamente, la concepción misma que tenemos del trabajo, las jornadas laborales y la productividad, lo cual transita por: (i) velar por condiciones igualitarias no solamente dentro de los espacios laborales, sino en el reparto de las labores de cuidado dentro del hogar, pues ello evitará que se generen cargas desproporcionadas entre hombres y mujeres, logrando que ambos alcancen su pleno potencial humano y, por supuesto, productivo; (ii) comprender que el descanso aumenta la productividad, y su debida consecución requiere políticas de gran calado, como el mencionado escalonamiento de los horarios de trabajo en aras de recudir tiempos de traslado y reemplazarlos por espacios personales; y (iii) más allá de la productividad, el descanso, entendido de forma genérica, se traducirá en mayores y mejores espacios para que las personas diseñen y ejecuten sus proyectos de vida, los cuales incluyen, por supuesto, planes familiares, proyectos educativos o artísticos, siendo que los contextos donde el desarrollo personal y familiar son mejores, suelen verse acompañados de disminución en la criminalidad, mejoramiento en la escolaridad y la preparación, así como de una mejor calidad de vida.

BIBLIOGRAFÍA

- Aristóteles. (2000). *Política*. México, UNAM.
- Arredondo. (2017). *#Traficalinos. Mes y medio de tu año, detenido*. El Universal. Disponible en: <http://interactivo.eluniversal.com.mx/2017/tiempo-trafico/>
- Banco Mundial (2012). *Informe sobre el desarrollo mundial 2012. Igualdad de género y desarrollo*. Washington, D.C., Banco Mundial.

El derecho al trabajo y al descanso

- Bobbio, Norberto (1995). *Derecha e Izquierda*. Santillana S.A, Taurus.
- 2004. *Estado Gobierno y Sociedad*, México, fondo de Cultura Económica.
- 2009. *Teoría General de la Política*. España, Trotta.
- Calderón, Jorge. (2017). *La puerta de la justiciabilidad de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en el Sistema Interamericano: relevancia de la sentencia Lagos del Campo*. En Varios autores, *Inclusión, Ius Commune y justiciabilidad de los DESCAs en la jurisprudencia interamericana. El caso Lagos del Campo y los nuevos desafíos*. Colección Constitución y Derechos. México, Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. CNDH: México.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política del Desarrollo Social (2017). *Pobreza y género en México: hacia un sistema de indicadores, del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social*. México, Coneval.
- Córdova, Lorenzo (2009). *Derecho y Poder*, México, UNAM-Fondo de Cultura Económica.
- Courtis, Christian (2014). *Argumentación desde el Derecho Internacional de los Derechos Humanos*. México, Flacso.
- García, Sergio. (1997). La constitución mexicana y el Estado de derecho social. En Varios autores, *La Constitución de hoy y su proyección hacia el siglo XXI*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Bibliográficas, Biblioteca y Hemeroteca Nacionales.
- Herreño, Ángel. (2009). Derecho al desarrollo. En González, Pablo (coord), *Derechos económicos, sociales y culturales*. Disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/26759.pdf>
- INEGI (2018). *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cifras durante el cuarto trimestre de 2017*. Comunicado de prensa número 70/18. Disponible en: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_02.pdf

OECD (2018a). *Hours worked*. Disponible en: <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

OECD (2018b). *GDP per hour worked*. Disponible en: <https://data.oecd.org/lprdy/gdp-per-hour-worked.htm#indicator-chart>

Organización Internacional del Trabajo (2018). *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf

Pazé, Valentina (2014). *La democracia de los antiguos, la democracia de los modernos en ¿Democracia o posdemocracia? Problemas de la representación política en las democracias contemporáneas*. Fontamara: México.

Salazar, Pedro (2008). *La Democracia Constitucional. Una Radiografía Teórica*, México, UNAM- Fondo de Cultura Económica.

Seattone, Mariella (Sa.). *El estado de derecho y los derechos económicos, sociales y culturales de la persona humana*. Disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/R08064-4.pdf>

Serrano y Vázquez (2013). *Los Derechos en Acción. Obligaciones y Principios de Derechos Humanos*. México, Flacso.

Villan, Duran (2009). *Historia y descripción de los derechos económicos, sociales y culturales*. En González, Pablo (coord), *Derechos económicos, sociales y culturales*. Disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/26759.pdf>