

---

# Trabajo igual para todas las personas: Excepcional documento

---

1 AGOSTO, 2018

Ángeles Mastretta

Trabajo igual para todas las personas: Excepcional  
documento

Me hubiera gustado firmar esta carta. De donde no se deriva que hubiera podido escribirla. Más aún, justo porque no cuento con todo el conocimiento, organizado y preciso, que utilizan quienes la escribieron, es que quiero hacerlo mío y dejarlo en este blog.

Lic. Andrés Manuel López Obrador, Virtual Presidente Electo de México y a su Equipo de Transición:

P R E S E N T E.

Un grupo de mujeres y hombres profesionistas mexicanos, que laboramos en diversos ámbitos, subscribimos el presente comunicado, motivados por la preocupación que nos generan las implicaciones del punto 27 del reciente Plan de Austeridad del gobierno encabezado por usted que ordena a empleados de confianza laborar de lunes a sábado y cuando menos ocho horas diarias. Lo firmamos a título personal, y no a nombre de las instituciones y empresas en las que laboramos.

En primer lugar, manifestamos nuestro reconocimiento por haber divulgado estos 50 Lineamientos, muchos de los cuales celebramos y apoyamos. Entendemos que esto obedece a una intención de democratizar la función pública, transparentar la misma y someter su proyecto de mandato al escrutinio público con el fin de enriquecerlo.

Todas y todos los aquí firmantes, dividimos nuestra vida cotidiana entre dos grandes ámbitos: el personal y el laboral. El desequilibrio entre estos ámbitos puede producir situaciones de desigualdad, conflictos familiares y violaciones a derechos humanos, que frecuentemente se encuentran “normalizadas” o incluso ya, “invisibilizadas”. En esta medida, la adopción del punto 27 de los lineamientos del Plan de Austeridad, afectaría a los trabajadores de confianza,[1]al poner en riesgo al menos 5 aspectos fundamentales de la vida cotidiana de un sector importante de la sociedad. Consideramos que estos temas deben abrirse a un diálogo interdisciplinario serio y a un análisis más riguroso. Los aspectos referidos son los siguientes:

1. Fomentará la desigualdad contra las mujeres y detendrá el avance de los procesos en curso para la igualdad de género

¿Se evaluó si esta eventual medida propuesta favorece la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral y familiar?

La conciliación entre la vida laboral y la vida personal o familiar busca lograr una relación armoniosa entre los dos ámbitos.

En los últimos años, se ha llevado a cabo una gran lucha y movilización cultural y de concientización, a fin de enseñar que la conciliación de la vida laboral y personal no es “un problema de las mujeres”, sino que compete también a todos los integrantes de la familia, sean hombres o mujeres, a las y los empleadores, al Estado y a la sociedad en general; por eso se habla de corresponsabilidad. Las políticas de corresponsabilidad pretenden incidir en la reasignación de roles y responsabilidades tanto en el hogar, como fuera de él[2].

Dado que la distribución actual en las cargas de trabajo es sumamente desigual entre los sexos[3], la implementación de esta medida afectaría en mayor grado a las mujeres, precisamente por la manera en que se encuentran organizados la mayoría de los hogares mexicanos; sustentados aún en una base tradicional, con mayores cargas domésticas para las mujeres, derivado de la cultura machista y patriarcal, que resultará imposible transformar de la noche a la mañana y afectaría los limitados espacios conquistados mediante la lucha por la igualdad de género.

## 2. Vulnerará el Interés Superior de la Infancia

¿Dónde estarán y qué harán niñas y niños si sus padres dedican seis de los siete días de la semana a trabajar fuera de casa? Los niños y niñas necesitan crecer en un entorno de cuidado, dentro de un ambiente respetuoso y seguro, con estructuras, rutinas y límites preestablecidos, con el cariño, la protección y el amor de sus padres, especialmente en la primera infancia y la adolescencia, etapas cruciales de formación de los seres humanos[4].

El Comité de los Derechos del Niño, ha señalado, sobre el impacto de las jornadas laborales en la infancia, que “las políticas deben tener en cuenta el impacto de las horas de trabajo de los adultos en la supervivencia y el desarrollo del niño en todas las etapas del desarrollo e incluir licencias parentales suficientemente remuneradas.”[5] Diversos ordenamientos internacionales y nacionales de protección de la infancia, ya han reconocido estas obligaciones del Estado.

De implementarse la política pública que aquí se discute, seguirán siendo la mayoría de niñas y niños mexicanos, cuidados no por sus padres, que es lo óptimo, sino por otras mujeres de la familia, principalmente las abuelas[6].

### 3. Creará retrocesos en derechos laborales, particularmente largas jornadas laborales

¿Haremos un retroceso en cuanto a los derechos adquiridos por las y los trabajadores? ¿Dónde queda la progresividad de los derechos humanos? Todas y todos los trabajadores de este país merecen trabajar en condiciones dignas y de respeto de sus derechos. Si bien en México la legislación establece un máximo de horas de trabajo, en la práctica, la duración de las jornadas laborales suele ser excesiva y más entre los trabajadores de confianza quienes tienen grandes responsabilidades bajo su cargo y suelen trabajar 10, 12, hasta 14 horas, dependiendo de las necesidades y las emergencias. Según datos de la OCDE, en 2013 México fue el país con el promedio anual más alto de horas trabajadas, con un total de 2,237 horas por trabajador. En contraste, otros países tuvieron los promedios anuales más bajos: Alemania con 1,363 horas, o la media de la OCDE que fue de 1,770 horas.[7] La comparación con Alemania también ilustra que el número de horas trabajadas no es proporcional a la eficiencia

de la economía del país.[8] El número de horas trabajadas tampoco es proporcional a la competitividad: mientras México se ubica en el lugar 36 de 43 países en materia de competitividad, Alemania está en el lugar 10.

Además, al establecer como límite inferior ocho horas diarias y ningún límite superior, se generan las condiciones para exceder el límite de 48 horas de trabajo semanal (seis de siete días), excesivo para cualquier jornada laboral[9]. Es necesario hacer un análisis comparado con otros países para identificar de qué forma podemos mejorar la eficiencia y eficacia de las y los trabajadores, así como la calidad de vida.

#### 4. Entorpecerá la reconciliación nacional

Creemos que cualquier esfuerzo de reconciliación nacional debe partir del reconocimiento de que cada persona, familia, grupo, comunidad y sector social puede contribuir al desarrollo del país, bajo reglas mínimas como el respeto a los derechos humanos conquistados. La estigmatización y señalamiento generalizado hacia grupos sociales, como los servidores públicos, poco favorece a incluirlos en la gran convocatoria de reconciliación y contribución al progreso nacional a la que se ha convocado. Aunque estamos seguros que las propuestas de cambio vinculadas a los servidores públicos no buscan su estigmatización, sí puede ser un efecto no deseado de propuestas que carecen de suficiente análisis, contexto y estudio. La mayoría de las y los mexicanos condenamos los estigmas y las prácticas burocráticas, así como los excesos y la prepotencia. Dentro de las instituciones también hay preocupación por alcanzar austeridad, ya que los excesos de algunos funcionarios públicos dañan la percepción que el resto de la sociedad puede tener de todas y todos los trabajadores. Es necesario detener el

enfrentamiento contra cualquier sector particular de la población. Anhelamos una reconciliación social positiva.

5. Atentará contra el desarrollo humano, la calidad de vida y la aspiración a la felicidad de las personas y sus familias

¿Bajo una vida acaparada por las jornadas laborales, podremos optar por una vida de bienestar? El Índice de Desarrollo Humano (IDH), indicador utilizado por la Organización de las Naciones Unidas para medir y mejorar las oportunidades de las personas y el desarrollo de los países, ha contribuido al “desarrollo”, encaminado a mejorar la vida de los individuos y las libertades de que disfrutan[10]. El Índice de la Felicidad, otro instrumento multidimensional, utilizado a nivel mundial, también ha contribuido a lograr el desarrollo y el bienestar de la población, desde 1980. Herramientas de medición del desarrollo han demostrado que “la felicidad debe ser percibida como un bien público y el progreso no debe ser visto exclusivamente a través de aspectos económicos, sino también, a través de perspectivas espirituales, sociales, culturales y ecológicas.”[11] ¿Fueron considerados los índices mundiales de bienestar, felicidad y desarrollo humano?

Al menos por estos 5 aspectos determinantes que pueden verse afectados en la vida de miles de servidores públicos y millones de personas y familias vinculados a ellos, solicitamos un análisis detenido y un diálogo apegado a los más altos estándares de derechos humanos alcanzados por el Derecho Internacional y el derecho doméstico en la materia, a los cuales México pertenece.

Firmantes:

Andión Ibáñez, Ximena.

Arcos García, María Ángeles.

Avila Navarro, Claudia Paola.

Barreiro, Norma Inés.  
Barrera Paz, Mauricio.  
Bernal del Castillo, Mario Valentín.  
Cacho Ribeiro, Lydia María.  
Cano López, Luis Miguel.  
Caracas Uribe, Arturo.  
Castellanos Cereceda, Roberto.  
Castro Traulsen, Regina.  
Cervantes Alcayde, Magdalena.  
Copo Terrés, Julio J.  
Corcuera Cabezut, Santiago.  
Cruz Solbes, María José.  
Dagdug Galán, Artemisa.  
Demichelis Avila, Renata.  
E. Barragán, Elvia del Carmen.  
Evaristo Olivares, Samuel Iván.  
Fajardo Morales, Zamir Andrés.  
Fócil Ortega, Mario Alberto.  
Frías Robledo, Nora.  
Fulda Graue, Isabel.  
Gallegos Toussaint, Ximena.  
García Cordero, Fernando.  
García Cordero Sasía, Ricardo.  
García Mora, Rosana.  
García, Nancy.  
García Sotelo, Gilda María.  
González Arreola, Alejandro.  
González Núñez, Denise.  
González Ruiz, Valeria.  
Guerra y Guerra, Germán.  
Guevara Bermúdez, José Antonio.  
Gutiérrez Berumen, Daniel.

Jiménez B., Lelia M.  
Juárez Zepeda, Alejandro.  
Kühne Peimbert, Catalina.  
Larralde Corona, Selvia.  
Loeza Cortés, Norma Lorena.  
Magaña, Ana Carolina.  
Maldonado Cruz, María del Mar.  
Malo, Cielito.  
Mancini, Luna.  
Márquez Guzmán, Andrea.  
Mendoza Pérez, Vicente.  
Mendoza Rivera, Guillermo.  
Muro Polo, Adriana.  
Noriega Izquierdo, Nasheli.  
Olvera Briseño, Rodrigo.  
Ortega Ortiz, Adriana.  
Ortíz Durán, Angélica Luisa.  
Pellón, Gabriela.  
Pérez Alba, Norma Angélica.  
Pérez Cobos, Víctor Manuel.  
Pérez García, Juan Martín.  
Pérez Grovas Tarrats, Viviana.  
Pérez Vázquez, Carlos.  
Pérez Vázquez, Gonzalo.  
Peschard, Jacqueline.  
Pozos, Libertad.  
Ramos Duarte, Rebeca.  
Real Rivera, Alejandra.  
Rebeca Ramos, Duarte.  
Rivas Bejarano, Miguel Ignacio.  
Rodríguez Manzo, Graciela.  
Rolander Garmendia, Alma Yereli.



Romero Vadillo, Jorge Javier.  
Ruesga Fernández, Carolina.  
Saavedra Pérez, Gerardo.  
Sánchez, Ana Caridad.  
Sierra Lizardi, Rubén Demián.  
Silva, Palmira.  
Tamés Noriega, Regina.  
Torral González, Daniela.  
Vargas Chanes, Delfino.  
Vargas Urías, Mauro Antonio.  
Vázquez Bolio, Marcela.  
Vázquez Valencia, Luis Daniel.  
Yaschine, Iliana.

[1]Ley Federal del Trabajo, artículo 9. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza la de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. Cfr. Artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

[2]Jiménez, Lelia, investigación realizada por la autora para el informe de GIRE: Horas Hábiles. Corresponsabilidad en la vida laboral y personal, GIRE, México, 2017.

[3]Jusidman, Clara, Ponencia: “La desvalorización del trabajo humano y su efecto en las familias y en la construcción social de las personas en México”presentada en el Foro Internacional Empleo Informal y Precario, 24 de noviembre del 2014, consultado en en sitio web de INCIDE Social A.C., disponible en: [http://incidesocial.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=268](http://incidesocial.org/index.php?option=com_content&view=article&id=268) [consultado 19 de julio de 2018].

[4]García Sotelo, Gilda Ma. El camino hacia la educación

inclusiva, de las niñas y los niños con discapacidad en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, Tesis Doctoral, Programa de Derechos Fundamentales del Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, de la Universidad Carlos III de Madrid, Director, Ignacio Campoy Cervera, 2016.

[5]Observación General Núm. 16. Sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño. Documento: CRC/C/GC/16, 17 de abril de 2013.

[6]INEGI, Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social, 2013.

[7]Instituto Mexicano para la Competitividad, IMCO, Horas trabajadas al año vía OCDE, disponible en: <https://imco.org.mx/competitividad/horas-trabajadas-al-ano-via-ocde/>[consultado el 19 de julio de 2018].

Etiquetas [derechos laborales](#), [Punto 27](#), [Punto 27 de los lineamientos del plan de austeridad](#), [Trabajo igual](#), [vida cotidiana y felicidad](#).

