

LA DOBLE JORNADA Y EL DESAFÍO DE DIGNIFICAR EL TRABAJO EN MÉXICO

THE DOUBLE SHIFT AND THE CHALLENGE TO
DIGNIFY WORK IN MEXICO

MIRIAM BELÉN CID CASTILLO*

KATIA ELIZABETH TORRES SÁNCHEZ**

RESUMEN

El presente trabajo tiene como propósito exponer una serie de consideraciones en torno a la doble jornada laboral, y su vertiente sustantiva como lo son las actividades de cuidado. Consideramos que abordar esta temática representa un punto de inflexión, no sólo como ha acontecido en el ámbito del derecho civil, sino también en el derecho del trabajo. Reconocer a la persona trabajadora plena, como ser con necesidades básicas como las de cuidado (dar, recibirlo) constituye un paradigma propicio de abordar que trasciende a la forma en la que las relaciones de trabajo se desarrollan. La metodología utilizada es el análisis conceptual del cuidado, una revisión de las normativas vigentes, así como el estudio de aspectos económicos actuales que corroboran la inequidad que prevalece entre hombres y mujeres. Garantizar el derecho al cuidado es un elemento esencial para el logro del trabajo digno o decente, pretensión de nuestro derecho del trabajo.

PALABRAS CLAVE: cuidados, doble jornada, equidad, perspectiva de género, trabajo decente.

* Catedrática de la Universidad Autónoma de Baja California en el área de derecho social; Responsable de programa educativo Especialidad en Ciencias, estudiante de Doctorado en Derecho Laboral, por el Instituto de Posgrado en Derecho. Licenciada en Derecho y Maestra en Ciencias Jurídicas, por la UABC. Maestra en Derecho Corporativo e Internacional, por el Centro de Enseñanza Técnica y Superior Cety's Universidad; Especialista en Derecho del Trabajo y Justicia Laboral por la Escuela Federal de Formación Judicial, del PJJ, fungió como colaboradora en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Baja California y Junta Local de Conciliación y Arbitraje, por más de trece años.

** Catedrática de la Facultad de Derecho campus Mexicali de la Universidad Autónoma de Baja California, Licenciada en Derecho por la UABC, Maestra en Ciencias Jurídicas por la UABC.

ABSTRACT

The purpose of this article is to present a series of considerations related to the double workday and its substantive aspect, such as care activities. We consider it necessary to study this issue since it represents a turning point, not only as it has happened in the field of civil law, but also in labor law. Recognizing the working person in fullness, as a being with basic needs such as care (giving, receiving) forms an ideal paradigm of study, since it transcends the way in which labor relations are developed. The methodology used is the conceptual analysis of care, a review of current regulations, as well as the study of current economic aspects that corroborate the inequity that prevails between men and women. Guaranteeing the right to care is an essential element for the achievement of decent work, a claim of our labor law.

KEYWORDS: care, double workday, equality, gender perspective, decent work.

1. ANTECEDENTES

Históricamente, las mujeres en el mundo y en especial en México han desempeñado un papel crucial en los ámbitos doméstico y laboral. Si nos remontamos a los tiempos prehispánicos el papel de las mujeres dentro de las tareas del hogar, la crianza de los hijos y transmisión de la cultura era una de sus primordiales responsabilidades.

En el México del siglo XIX y principios del siglo XX, vemos cómo a partir de la independencia y la industrialización, se generaron nuevas oportunidades laborales para las mujeres. Comenzaron a trabajar en fábricas principalmente de origen textil y tabacalera. Sin embargo, las condiciones laborales en las que se encontraban eran a menudo con salarios más bajos que el de los hombres y sobre todo con condiciones precarias. Al final de este periodo, el trabajo femenino dio un giro multiplicándose a diversos oficios como costureras, vendedoras callejeras, obreras, trabajadoras en diversos tipos de manufacturas, entre otros.¹

¹ Ramos Escandón, Carmen, "Susie S. Porter, working women in Mexico City: public discourse and material conditions 1879-1931." *Sig. his.*, v. 7, n. 13, (2005): p. 188-190. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-44202005000100188&lng=es&nrm=iso Consultada 29 agosto 2024

Consecuentemente, dentro de estos años surgieron además las primeras organizaciones de mujeres trabajadoras, como la “Sociedad Protectora de la Mujer” en 1904, con la cual se buscó impulsar el derecho al trabajo y la lucha por los derechos políticos de las mujeres. Logrando a partir de las diversas luchas a lo largo de los años el reconocimiento de protecciones específicas para las mujeres en la Constitución de 1917, como lo fue la licencia de maternidad.

A pesar de las diversas luchas por el reconocimiento de los derechos de las mujeres, no se debe perder de vista que estas se incorporaron principalmente en actividades de sectores altamente feminizados, como lo son secretaria, enfermera, maestra, mesera, entre otros,² que favorecieron a la existencia de una diferencia considerablemente desfavorable en los ingresos que percibían las mujeres y en consecuencia, en todos los demás aspectos. En otras palabras, este tipo de trabajos representan culturalmente un espacio que ocupan las mujeres, de acuerdo al papel social o estereotipo que se les atribuye al ser percibidas como quien es más cercano a la naturaleza debido a su función reproductiva.

En las últimas décadas, se han logrado avances significativos en la legislación laboral y la igualdad de oportunidades para las mujeres en México, sumándole a esto el aumento de los niveles de escolaridad de las mujeres y su creciente participación en el mercado laboral.

Sin embargo, aún existen desafíos importantes, como la subrepresentación en puestos de liderazgo y la persistencia de estereotipos de género en ciertos sectores laborales.

2. TRABAJO Y FAMILIA

Dentro de los diversos problemas que enfrentan las mujeres para lograr incorporarse de manera completa al mercado laboral, se encuentra entre los principales a los aspectos familiares mismos

² Oliviera, Orlandina de y Marina Ariza, “Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis”. *Papeles de población*. vol. 5, núm. 20 (1999), pp. 89-127. <https://www.redalyc.org/pdf/112/11202005.pdf> Consultada 28 agosto 2024

que en algunas ocasiones son inclusive condicionantes para incursionar en el mundo laboral.

Observamos que coexisten principalmente dos posibilidades, por un lado tenemos a las mujeres que no se encuentran casadas o viviendo con su pareja o, que no tienen hijos o que si los tienen son mayores de edad, y por el otro lado, tenemos a las mujeres que se encuentran casadas y tienen hijos que requieren algún tipo de cuidado, siendo las primeras quienes tienen menos obstáculos para poder incorporarse al mercado laboral.³

Siendo esto además un reflejo o fuerte efecto que es restrictivo para la inserción laboral asalariado de las mujeres que deben cumplir con una carga doméstica, misma que se ve en algunas ocasiones asociada a trabajos de cuidado.

Lo anterior, lo vemos reflejado claramente en la división sexual del trabajo, en el cual se busca realizar la distribución de las tareas de acuerdo a los diversos roles de género que asigna la sociedad a las mujeres. Realizando, además, una desvalorización en las actividades que realizan estas en el espacio público y mercado laboral, ocupando consecuentemente empleos con menor remuneración, sin perder de vista que continúan con la carga de trabajo doméstico y de cuidados, traduciéndose en dobles jornadas laborales.⁴

Esta condición nace fundamentalmente en la percepción como el ser siempre madre, dando origen principal a la exaltación de la mujer como la figura socialmente dispuesta a brindar cuidado, no solamente el suyo, sino que también de los que la rodean, extendiendo además el trabajo de cuidados a los hombres adultos sanos, quienes disfrutaban del trabajo doméstico y de cuidado realizado por las mujeres.⁵

En México, las mujeres se encuentran principalmente en

³ Ídem.

⁴ INMUJER *División sexual del trabajo*, 29 de agosto de 2024, <https://campus-genero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/division-sexual-del-trabajo>

⁵ Flores Ángeles, Roberta Liliana y Olivia Tena Guerrero, “Maternalismo y discursos feministas latinoamericanos sobre el trabajo de cuidados: un tejido en tensión”. *Iconos, Revista de Ciencias Sociales*, núm. 50. (2014) p.27-42. DOI: <https://doi.org/10.17141/iconos.50.2014.1426>. Consultado 25 de agosto de 2024

labores del hogar y de cuidados, que son tareas indispensables para la vida familiar y de sus integrantes, así como del funcionamiento de la sociedad, sin tener una remuneración por el trabajo realizado. Dentro de la distribución de las labores del hogar y del mercado laboral, se establece que, en promedio, los hombres dedican aproximadamente la mitad del tiempo que las mujeres.

Trabajo que histórica y socialmente se ha asociado con uno que debe realizar la mujer, tornando persistente la doble jornada femenina y reflejando aún más las desigualdades que existen entre ambos sexos por la distribución laboral. Debiendo enfrentar las mujeres la responsabilidad laboral que les da una remuneración con sus labores o tareas del hogar y de cuidados que no se encuentran remuneradas.

Inclusive en los diversos contextos de la sociedad mexicana, la mujer es la principal responsable del cuidado de niños, niñas y personas adultas, esto por considerarse como una habilidad femenina el realizar los trabajos de cuidado, asignando además expectativas sociales para estas.

Esta responsabilidad del trabajo de cuidado dentro de la familia se les designa a menudo a las mujeres independientemente de las responsabilidades laborales, personales o inclusive la situación socioeconómica en la que se encuentre.

Es común la creencia de que las mujeres realizan el trabajo del hogar y/o de cuidados en contraposición a que los hombres realizan el sostenimiento económico de la familia. Sin embargo, si se realiza una sumatoria de las horas de trabajo remunerado y no remunerado de ambos sexos, las mujeres realizan el triple de trabajo cuidado y del hogar que los hombres.

Además, cuando estamos hablando de la familia y la posición de la mujer en relación a la doble jornada, esto también se ve afectado directamente si existe la presencia de hijos pequeños en el hogar. Siendo las mujeres casadas quienes realizan el doble de esta doble jornada en relación a las mujeres solteras, no solamente por el cuidado que se debe realizar a estos, sino que además serán las cuidadoras de sus parejas cuando estas lleguen a

edades avanzadas e inclusive tendrán este papel con sus padres y/o suegros.⁶

El carácter social de la doble jornada en México se encuentra arraigado a las normas culturales y sobre todo a las expectativas de género, estableciéndose en gran medida la idea de que la responsabilidad del hogar (y todo lo que esto incluye) así como de los hijos es principalmente un papel que deben ser asumidos y desarrollados por las mujeres. Perpetuando así la desigualdad entre ambos sexos y propiciando la falta de oportunidades para el desarrollo personal y profesional de estas.

Uno de los puntos principales que se debe abordar acerca de la doble jornada femenina en México es los diversos cambios estructurales que incluyan dentro de sus políticas mayor flexibilidad, nuevos y mejores servicios de cuidado, así como campañas de concientización que busquen promover la corresponsabilidad de las labores en el hogar. Siendo esto último parte crucial para fomentar un cambio sociocultural en el cual se valore la existencia del trabajo no remunerado.

3. RELACIONES DE GÉNERO EN EL TRABAJO Y EL DESARROLLO ECONÓMICO

La división sexual del trabajo es resultado de la expresión de las relaciones de género en el ámbito del trabajo; se trata de cómo se ha organizado, estructurado y hasta administrado, ya sea a nivel comunidad, sociedad o país (Estado), la forma de trabajar.

Al trabajo debe reconocerle su carácter de actividad humana transformadora del entorno, además de otros tantos atributos que la doctrina ampliamente ha sistematizado; sin embargo, para plantear nuestros fines, *que es precisamente abordar cómo el trabajo, su división sexual, ha generado un surco de distancia*

⁶ ONU-MUJERES, “El progreso de las mujeres en el mundo 2019-2020. Familias en un mundo cambiante”, pp.146-150. Consultado el 22 de agosto de 2024 <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Progress-of-the-worlds-women-2019-2020-es.pdf>

entre la materialización del derecho a la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, es que, precisamente en relación al derecho a trabajar, y a su inescindible vinculación con la doble jornada, es necesario entonces, recordar que acorde a la vigente Ley Federal del Trabajo identificamos al trabajo como “todas actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio”,⁷ una actividad a la que todas y todos tenemos derecho de acceso, pero también de permanecer.

Ahora bien, esta división sexual del trabajo, ha propiciado tanto una participación, como una distribución inequitativa de los beneficios; así lo evidencia, María Nieves Rico, quien apunta que, *esta división, propicia una injusta distribución de trabajo y de responsabilidades de cuidado, la cual [en conjunto] conforma como un círculo reproductor de la pobreza y la desigualdad*,⁸ agrega que, *esta condición se instala como un nudo crítico que debe superarse*, y que además es necesario para el desarrollo de América Latina. Sin duda, ha sido al inicio de este siglo que en nuestra región se ha dado un reordenamiento de políticas que incluyen una visión con perspectiva de género en el ámbito de la distribución del trabajo. Por supuesto debe decirse que esta visión ha sido empujada por la celebración de diversos instrumentos internacionales que han puesto sobre la mira las desigualdades en el ámbito social y económico hacia las mujeres, y que los diversos esquemas jurídicos no han sabido equilibrar.

La Agenda de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (ODS), ha significado una ruta de especial atención en la temática, propiciando que se retome el estudio de la situación de las mujeres desde diversos ámbitos y perspectivas, para

⁷ Ley Federal del Trabajo, artículo 8.

⁸ Rico, María Nieves, “El desafío de cuidar y ser cuidado en igualdad. Hacia el surgimiento de sistemas nacionales de cuidado.” (2013): <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/22630234-710b-4102-b8a8-13f8f7d5dba3>. Consultado el 26 de agosto de 2024.

los fines que nos concentramos retomamos lo concerniente al trabajo y la doble jornada de trabajo que impacta precisamente en el goce pleno y equitativo de los derechos fundamentales económico, sociales y culturales.

Como lo refiere la citada autora,⁹ es a partir de la Agenda de la ONU, que se genera un proceso de producción de conocimiento, normativa y una institucionalización (sic) en torno al cuidado; si consideramos el contenidos de estos objetivos cuya data es del año 2015, tenemos que, desde hace casi una década, en América Latina con mayor énfasis se ha venido abordando la situación del cuidado como actividad de trabajo, no obstante ello, el hecho de considerar una agenda que visibilice la doble jornada, aún se encuentra separada de una reivindicación más robusta¹⁰ o compleja de las condiciones de trabajo para la mayoría de las mujeres.

En cambio, lo que sí puede desprenderse es que los sistemas políticos y jurídicos han asumido una organización social del *cuidado totalmente excluida del régimen*, ya que se ha centrado en propiciar el crecimiento del mercado laboral, pero partiendo de la concepción tradicional del trabajador sin mayor responsabilidad que la de trabajar, así como con una visión de familia tradicional o nuclear, en donde las labores productivas y reproductivas, así como de cuidado están perfectamente determinadas y asumidas, en donde por excepción hay necesidad de hacer cambios. Hoy sabemos que tal esquema, además de ser inequitativo, y de no estar predeterminado por la naturaleza, genera regiones en donde los niveles de desarrollo para las mujeres son

⁹ Rico, María Nieves, y Claudia Robles, “El cuidado, pilar de la protección social: derechos, políticas e institucionalidad en América Latina” Los cuidados en América Latina, y el Caribe. Textos seleccionados 2007-2018 (2018). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/06d5dc99-f7ad-47a8-9e5d-e3c22b549fac/content>, Consultado 24 agosto de 2024.

¹⁰ Marco Navarra, Flavia, “Medidas compensatorias de los cuidados no remunerados en los sistemas de seguridad social en Iberoamérica.” Organización Iberoamericana de Seguridad Social, (2019), <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/03/OISS-2019-Medidas-compensatorias-de-los-ciudadanos-no-remunerados-res.-baja.pdf>. Consultado 24 de agosto de 2024.

bajos; por ejemplo, en 2021, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), informó que en América Latina 60% de las mujeres que habitan en hogares con niñas, niños y adolescentes menores de 15 años afirma que no trabaja de forma remunerada por atender responsabilidades de cuidados, mientras que, en hogares sin presencia de niñas, niños y adolescentes solo el 18% no lo hace.¹¹ Aquí observamos como en efecto la crisis COVID, generó sensibles modificaciones en la participación de las mujeres con responsabilidades de cuidado, y es que la pandemia aceleró la visibilidad de las necesidades de cuidado y su necesaria armonización con las actividades laborales. Para el año 2023, la misma CEPAL, informa que por cada 100 hombres que laboran en una actividad remunerado, solo 67 mujeres lo hacen; adicionalmente, en el último dato visible respecto a México, en relación al género y la distribución de tiempo dedicado a cuidados entre hombres y mujeres, arrojó que: semanalmente, los hombres dedican 54 horas a trabajo remunerado y 16 horas al trabajo no remunerado; mientras que las mujeres, dedicaban 42.7 horas semanales al trabajo remunerado y 39.3 horas a los trabajos no remunerados,¹² como puede verse antes de la crisis COVID, la mujer no solo sostenía una limitación en el número de horas remuneradas, o el acceso al trabajo, sino que a la par ese mismo tiempo, (tiempo completo) también lo dedica a labores de cuidado, por ello se aborda la cuestión de la doble jornada laboral.

Ahora bien, no obstante, la CEPAL no muestra mayor trayectoria, a nivel nacional de este dato, la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), mostró datos relevantes en torno a la situación actual del cuidado en México, “de las personas con disca-

¹¹ Panorama Social de América Latina y el Caribe 2021, CEPAL, <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/3127437b-1e2e-4567-a532-defe5599954b>, consultado 22 de agosto de 2024.

¹² CEPALSTAT, *portal de desigualdades en América Latina*, <https://statistics.cepal.org/portal/inequalities/employ-and-social-protection.html?lang=es&indicator=2744>, consultado 26 de agosto de 2024.

pacidad o dependencia que reciben cuidados por alguna persona del hogar u de otro hogar, se identificó que la persona cuidadora principal es la madre o hija, con 64.5%.¹³ Un dato significativo que deja claro que el panorama actual de la labor de cuidados, además de abiertamente recaer en mujeres, representa una actividad que impide a este sector tener una participación plena en la vida laboral; y para el caso de que esto se combine, desde luego que genera una distribución inequitativa de esta responsabilidad.

4. DOBLE JORNADA LABORAL, ABORDAJE EN LOS CRITERIOS DE LOS TRIBUNALES EN MÉXICO

Como lo hicimos patente en las líneas que preceden, existe una distribución desigual tanto del trabajo remunerado como del trabajo no remunerado. Pero en lo que hace a este segundo punto, identificar y reconocer el valor económico del trabajo de cuidado o trabajo del hogar (doble jornada) permitirá visibilizar su valor en dinero. Ha sido precisamente la posibilidad de reconocer este factor que ha permitido que el concepto de doble jornada laboral haya sido objeto de estudio en diversas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aquí nos permitimos señalar algunas, que, por su particular importancia, consideramos suman a nuestro análisis. Si bien es cierto, están vinculadas a la materia civil familiar, ello no es obstáculo para que el estudio de este concepto se aborde en diversas dimensiones, como lo es el caso de su vinculación con el trabajo.

Muestra de ello es que, la doble jornada laboral fue debidamente identificado por los ministros de la SCJN, al atender y resolver el **Amparo Directo en Revisión 1754/2015**, en él, la Primera Sala reconoció la existencia de una “doble jornada laboral”, consistente en el hecho de que, muchas mujeres además de tener un empleo remunerado, también realizan labores de cuida-

¹³ *Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados 2022, Instituto Nacional de Estadística y Geografía* (2022) https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enasic/2022/doc/enasic_2022_presentacion.pdf, consultado 1 de agosto de 2024.

do en el hogar, reconocer además que estas actividades no están remuneradas, pero implican una disminución real en las posibilidades de autonomía económica de las mujeres. La ejecutoria hace alusión al Consenso de Brasilia, el cual es un instrumento que reafirma que el trabajo doméstico no remunerado representa una carga *desproporcionada* para las mujeres,¹⁴ además genera una brecha o distancia tanto laboral como económica. La ejecutoria precisa, en el apartado de perspectiva de género, *que no es correcto reducir las variadas vertientes del trabajo doméstico a un único supuesto de dedicación plena y exclusiva, pues ello invisibiliza las otras condiciones en las que realizar la mayor parte del trabajo doméstico no remunerado en nuestro país.*¹⁵ Reiteramos, aunque el contexto preciso de la ejecutoria deriva en la aplicación de un mecanismo de compensación derivado de un divorcio, es resaltable que construye el argumento fundacional basado en la perspectiva de género, haciendo visible y formal la existencia de la doble jornada de trabajo.

Otro caso pertinente es la ejecutoria derivada del **Amparo Directo en Revisión 1340/2015**, en la cual también se hace mención en el sentido de que la perspectiva de género permite hacer visible las asimetrías existentes, en el caso específico, entre cónyuges, derivado precisamente de la distribución de funciones al interior de hogar bajo esta distribución “tradicional” un cónyuge emprende su desarrollo profesional y otro, asume preponderantemente (no de forma exclusiva) las cargas o tareas de cuidado, este reparto genera un debilitamiento con el mercado laboral (atraso) del cónyuge que se dedica a tareas de hogar. Esta ejecutoria menciona alguno de los ejemplos de este debilitamiento, como acceso a trabajo remunerado a tiempo parcial, pérdida de oportunidades de empleo, trabajos en secto-

¹⁴ *Consenso de Brasilia 2010, XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América, Latina y el Caribe* (2010) https://www.cepal.org/notas/66/documentos/ConsensoBrasilia_ESP.pdf, consultado 24 de agosto de 2024.

¹⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo Directo en Revisión 1754/2015, https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/comunicacion_digital/2023-02/S-ADR-1754-2015.pdf, consultado 26 de agosto de 2024.

res no estructurados (informales) y sueldos bajos, entre otras. Aquí advertimos se entrelaza el concepto de trabajo de hogar y su directo efecto en detrimento de posibilidades económicas o acceso al empleo pleno.

Finalmente, evocamos la sentencia emitida por la Primera Sala de la SCJN alusiva al **Amparo Directo en Revisión 4883/2017**,¹⁶ sin duda de obligada referencia para nuestro tema, en ella nuevamente la Corte analiza los elementos del mecanismo compensatorio derivado de un juicio de divorcio, determinando en el fondo del asunto que al *cónyuge solicitante no se le debe exigir que acredite que se dedicó “exclusivamente al hogar” y al cuidado de los hijos, ya que ello desvirtuaría la naturaleza del mecanismo de compensación y por otra, el reconocimiento de la “doble jornada laboral”*. Este concepto aparece en esta ejecutoria, reafirmando el reconocimiento de que algunas mujeres *además* de tener un empleo o profesión, también realizan actividades laborales dentro del hogar y de cuidado de los hijos, y que normalmente este trabajo no es remunerado y que esto representa un costo de oportunidad para ellas; reconoce además que en el contexto social y cultural las mujeres dedican mayor tiempo que los varones al cuidado de los hijos y esto impide desarrollarse en las mismas condiciones que sus *cónyuges* en actividades económicas.

De lo anterior, podemos advertir algunas situaciones a manera de conclusión: primero, la herramienta utilizada por los juzgadores es la perspectiva de género; segunda, se lleva a cabo el análisis del contexto familiar digamos “tradicional”, y concluyendo que, este modelo y las asignaciones culturales que derivan de él, han traído como consecuencia una evidente ocupación tiempo/esfuerzo de las mujeres al trabajo cuidado; tercera, que esta situación produce un desequilibrio, y que, por ende debe ser

¹⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo Directo en Revisión 4883/2017 <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/resumen/2022-01/Resumen%20ADR4883-2017%20DGDH.pdf>, consultado 25 de agosto de 2024.

reconocida la existencia de una doble jornada que mayormente es realizada por mujeres.

Ahora bien, no obstante, de las indicadas ejecutorias han derivado las tesis que reconocen el ámbito civil la existencia de una doble jornada,¹⁷ esta cuestión aún no ha sido analizada en los criterios de los tribunales específicamente a la luz de la esfera propia de los derechos de las y los trabajadores y las repercusiones que esta condición genera en el desarrollo de la relación de trabajo, ya que, si bien, la normativa laboral en el plano formal reconoce el derecho a la no discriminación por responsabilidades familiares o estado civil, sólo es en ciertas sentencias, por lo regular emitidas por los tribunales del fuero común (y de asuntos individuales federales) en donde el factor de las responsabilidades familiares es analizado a la luz del cumplimiento o incumplimiento de obligaciones laborales, regularmente con motivo de los despidos o rescisiones por causa imputable a los trabajadores, y en menor medida, derivada de la rescisión imputable a los empleadores.

5. PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD SUSTANTIVA EN EL DERECHO DEL TRABAJO

A esta altura, ya hemos hecho referencia a que la herramienta utilizada para identificar los factores de desequilibrio tanto el ámbito familiar, como laboral, es la perspectiva de género. Tomemos en cuenta que la definición de este mecanismo metodológico lo encontramos en una ley general, en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la cual la define como *una metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones*

¹⁷ Tesis 1a. CCXXVIII/2018 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, diciembre de 2018.

*de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igual de género.*¹⁸

Asimismo, nos referimos a ella como una herramienta conceptual que tiene como propósito, *mostrar que las diferencias entre hombres y mujeres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales que se asignan a hombres y mujeres.*¹⁹

Si reconocemos que a lo largo de la historia de la humanidad la división del trabajo se ha construido, basado en la asignación de roles de género (mujer, hombre), esto es, la división sexual del trabajo que ha regido, entonces podremos detectar que, esto representa sólo una arista más de la conformación inequitativa que se ha dado en otros ámbitos, como el social, el político, y evidentemente el jurídico para las mujeres.

A manera ejemplificativa y sólo con el fin de no perder la vista el desfase socio-jurídico sobre la importancia de nuestro planteamiento, recordemos que en México, y en la mayoría de los países latinoamericanos, el derecho de las mujeres al voto fue reivindicado apenas la mitad del siglo pasado.²⁰ Previamente ninguna mente cuestionaba o ponía sobre la mesa de discusión el derecho del varón a votar, sin embargo, contrariamente, para la “otra mitad” de la población fue necesaria que el reclamo se fue parte de una agenda política y de lucha social.

Aun tomando en cuenta este reconocimiento, que, si bien es importante y genera un hito político formal, no es sino hasta 1974 que en México se produjo el reconocimiento formal en la Constitución Política de la igualdad de género, estableciendo

¹⁸ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>, consultada 14 de agosto de 2024.

¹⁹ ¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario Implementarla?, Gobierno de México (2024), <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>, consultado 26 de agosto de 2024.

²⁰ En México, a la mujer se le reconoce el derecho al voto directo en el año 1953.

que, “El varón y la mujer son iguales ante la ley”.²¹ Esto no es de menor importancia, que ya es evidencia de la visión imperante antes y después de reconocer esta igualdad formal. Hace cincuenta años.

Ahora bien, en la Constitución General, expresamente se aborda la igualdad de género; esto es así ya que el artículo primero, *prohíbe toda discriminación por género*; estableciendo que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, que regula las relaciones de trabajo en su parte general contiene dos artículos relacionados esta temática de igualdad; el primero el artículo 2, el cual aborda la igualdad sustantiva entre trabajadoras y trabajadores:

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como *propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales*.

Se entiende por trabajo digno o decente 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.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mis-

²¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 4.

mas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.²²

Además de la garantía de igualdad y no discriminación, hace referencia al concepto de trabajo decente o trabajo digno, concepto adoptado por la Organización Internacional del Trabajo desde 1999, cuyo reconocimiento formal en nuestro derecho interno se concluye en el año 2012, pero que hasta el día de hoy es ciertamente una asignatura pendiente y compromiso por parte del Estado Mexicano, ya que esta misma concepción de trabajo decente. De igual manera el logro de un trabajo decente también forma parte de uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas.²³ Como apreciamos, ambos conceptos: equidad de género y trabajo decente se encuentran estrechamente vinculados y en la dinámica actual son métricas inescindibles para la justicia social.

La segunda referencia en la Ley Federal del Trabajo, que contribuye a construir y a comprender el enlace entre la equidad de género, el trabajo decente y las responsabilidades de cuidados o la doble jornada de trabajo, se encuentra justamente en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

²² Ley Federal del Trabajo, artículo 2.

²³ *Objetivos de Desarrollo Sostenible*, Organización de las Naciones Unidas, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>, consultado el 31 de julio de 2024.

En lo relativo a las condiciones generales de trabajo, y desde el año 2012 se estableció como principio o parámetro mínimo para su fijación (salario, jornada, prestaciones, días de descanso, etc.), además de la dignidad, el principio de igualdad sustantiva, esto es: la necesidad de igualdad real y no únicamente formal; un aspecto de relevancia es que también reconoce la necesidad de eliminar diferencias o exclusiones sustentadas en diferentes factores, siendo uno de ellos las *condiciones de embarazo, las responsabilidades familiares o el estado civil*.

El numeral en cita, contiene la sustancia de los planteamientos vinculados con la perspectiva de género y el desarrollo de las relaciones del trabajo. Recordemos que las relaciones de trabajo sin dinámicas, de tracto sucesivo, no se agotan en solo acto, sino que producen efectos al futuro, asimismo, las condiciones pactadas en las contrataciones (sean por escrito o no), regirán para el futuro, por lo que se debe de considerar que la persona trabajadora y su vida misma, no sólo transcurrirá, sino evolucionará en razón del tiempo; por lo que irá cobrando sentido que las condiciones de trabajo, guarden cierto nivel de compatibilidad con su condición de vida personal, y con las responsabilidades familiares que adquiera.

6. DOBLE JORNADA Y EL CUIDADO EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Para una reflexión como la que pretendemos llevar a cabo, es necesario contar con una noción sobre, a qué nos referimos cuando hablamos de cuidados, responsabilidades familiares, etc., que representan en sustancia las actividades que llevan a cabo cuando hablamos de doble jornada de trabajo. Se trata de actividades tan cotidianas y naturales como la asistencia, alimentación, limpieza, cuidados en enfermedad, atención a infantes y personas de edad, labores de crianza, entre otras tantas. La doctrina existente nos indica que no hay una expresión única, podemos referirnos a propiamente a labores de cuidado, tareas de hogar o cualquier otra que haga referencia aquellas labores

que están destinadas a proporcionar un bienestar de las personas, ya sea en lo material, económico y emocional.

Dentro de la conceptualización de cuidados, Arlie Russell Hochschild estableció una definición de cuidado, denominando a este como “el vínculo emocional, generalmente mutuo, entre el que brinda cuidados y el que los recibe; un vínculo por el cual el que brinda cuidados se siente responsable del bienestar del otro y hace un esfuerzo mental, emocional y físico para poder cumplir con esa responsabilidad.”²⁴

De lo cual, podemos observar que el cuidado va a sobrellevar un esfuerzo extra, en este caso emocional, físico y de cualquier otra índole, en el cual la mujer va a tratar de realizar o cumplir no solamente su labor como trabajadora sino que también va a buscar asumir los cuidados necesarios de la o las personas que estén a su cargo, y que en algunas ocasiones va a propiciar que exista un descuido propio con la finalidad de favorecer el cuidado de otros, implicando el desarrollo además de nuevas habilidades tendientes a cubrir todas las necesidades que se puedan suscitar.

La doctrina mayormente coincide en que los cuidados pueden entenderse en tres dimensiones: el derecho a recibir cuidados, derecho a brindar cuidados, derecho al autocuidado.

Derecho a recibir cuidados: se refiere al derecho que tiene toda persona para satisfacer las necesidades físicas, biológicas, emocionales y afectivas que le permitan vivir con dignidad. Aunque es un derecho para todas y todos, encuentra una mayor posibilidad de ser necesario respecto de niñas, niños, adolescentes, personas con discapacidad y personas de edad.

Derecho a brindar cuidados: todas las personas tienen la prerrogativa de otorgar cuidados en condiciones materiales que se lo permitan; incluye el tiempo necesario y suficiente para

²⁴ Ídem.

desarrollar vínculos con la otra persona que los necesita.²⁵ En esta esfera se incluyen medios como, licencias, permisos, prestaciones de seguridad social como guarderías, estancias.

Derecho al autocuidado: se refiere al hecho de que estas mismas actividades de cuidado deben darse hacia la misma persona y para sí. Tiene además como consideración de que la responsabilidad de proporcionarse una vida saludable corresponde a la persona.

Conforme al Informe de la Organización Internacional del Trabajo, “El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente”, publicado en 2018, los cuidados constituyen una necesidad, un trabajo y un derecho.²⁶ Los identifica como una necesidad ya que su realización posibilita la existencia humana (alimentar, cuidar a menores); un trabajo en función de su valor socioeconómico;²⁷ un derecho, puesto que debe garantizarse en los tres ámbitos en que se manifiestan: el derecho a cuidar, a recibir cuidados, así como el autocuidado.

Sin duda nos encontramos en tránsito a un nuevo paradigma, hoy nos referimos a la persona trabajadora que tiene capacidades y habilidades, *pero que también tiene un proyecto de vida y necesidad de cubrir estas sin detrimento de sus derechos como trabajadora*; que realiza un trabajo productivo, pero también reproductivo, tal es el caso de las mujeres, que tiene derechos laborales y que tiene responsabilidades familiares y requieren de un ajuste en su relación laboral para dar cumplimiento a las responsabilidades laborales en igualdad de oportunidad que el hombre. Tomemos en cuenta que, el trabajo de cuidados, y de

²⁵ *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, Organización Internacional del Trabajo, (2019), <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/el-trabajo-de-cuidados-y-los-trabajadores-del-cuidado-para-un-futuro-con>, consultado 2 de agosto de 2024

²⁶ Ídem.

²⁷ El INEGI informó en 2022 el valor económico del trabajo de cuidado o labores domésticas fue el equivalente al 22.3% del PIB nacional, según el comunicado que puede consultarse en <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/CSTNRHM/CSTNRHM2022.pdf>, consultado 2 de agosto de 2024.

acuerdo con estadísticas como la ENASIC,²⁸ es realizado por mujeres en más de la mitad de los casos, esto puede generarse, aunque no como única razón, a los roles de género, las expectativas culturales, la discriminación, y provoca una brecha en la participación laboral entre hombres y mujeres.

En este nuevo paradigma a que nos referimos continúa siendo relevante atender a la necesidad de que la *igualdad sustantiva entre hombres y mujeres sea una realidad*, recordemos que este concepto se incorporó en el año 2012 en la Ley Federal del Trabajo, pero fue reafirmado con especial énfasis en la más reciente reforma al sistema de justicia laboral de 2019; en análisis de la igualdad sustantiva permite ir más allá del ámbito formal, de la letra de la ley, y permite analizar (utilizando la perspectiva de género) sí efectivamente esto se actualiza en lo real, en el entorno de trabajo que se viven, en donde se interactúa día a día personas empleadoras y trabajadoras.

La igualdad sustantiva, plena o real no puede ni podrá materializarse sin considerar que existen la mitad de la población a quienes los esquemas asociados con la organización del trabajo no le son equitativos, en donde las barreras se presentan mayormente para acceder al empleo digno para las mujeres, y donde también se advierte barreras para permanecer en el, y en ciertos casos crecer en el organigrama, todo esto asociado a un elemento totalmente natural, que es la responsabilidad de cuidado, la invisible y nunca presupuestada doble jornada.

Recordemos que la Ley Federal del Trabajo, dispone en su artículo 56 que, en las relaciones de trabajo, no debe ser una limitante las responsabilidades familiares y que las condiciones de trabajo deberán sustentarse en la igualdad sustantiva, sin embargo es claro, tal y como se proyectó en la respuesta del Estado mexicano a la solicitud de opinión consultiva realizada por Argentina a la Corte Interamericana de Derechos

²⁸ Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (2022).

Humanos en enero de 2023 (CIDH/2/2023), en la cual dicho país, solicita a dicho tribunal se pronuncie sobre los alcances del derecho al cuidado y como deberá ser la política pública en ese respecto,²⁹ al respecto México formula entre sus observaciones que, “... en el cumplimiento y garantía de los derechos humanos, considera indispensable tener en cuenta los otros derechos interdependientes del derecho al cuidado, como el derecho a la vida, a la educación, *al trabajo*, a la salud, entre otros, desde una perspectiva de cuidados, concibiendo al cuidado como un derecho transversal a los demás derechos humanos”.³⁰ Por lo anterior es claro que al abordar el cuidado su interrelación con otros derechos, necesariamente deberíamos abordarlo como un derecho vinculado con el trabajo de las personas (es decir, un derecho de los catalogados como los denominados Derechos Económicos, Culturales y Ambientales “DESCA”), por lo que esto pone de relieve que actualmente sea de trascendencia reconocer e identificar los alcances que el ejercicio de estos suponga, como aquí lo indicamos, impacta directamente en el ejercicio del derecho al trabajo. Asimismo, identificar y reconocer el derecho a cuidar, a ser cuidados y al autocuidado implica que se lleven a cabo una serie de adecuaciones, primeramente, como política de Estado, que garantice, protejan y promuevan este derecho; a la par, esto implica dejar de ver a la mujer en su papel de cuidadora, ya que en su vertiente remunerada como no remunerada es a cargo de ella sobre quien recae.

Dotar de reconocimiento los distintos ámbitos en los que interviene el derecho al cuidado, implicará que se lleven a cabo

²⁹ *Opinión Consultiva 2/2023 solicitada por Argentina*, Corte Interamericana de Derechos Humanos (2023) https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/soc_2_2023_es.pdf, consultado 24 de agosto de 2024.

³⁰ Observaciones escritas del Estado mexicano a la opinión consultiva 2/2023, “Contenido y alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos”, Corte Interamericana de Derechos Humanos, https://www.corteidh.or.cr/sitios/observaciones/OC-31/7_mexico.pdf, consultado 24 de agosto de 2024.

determinadas acciones para medir, visibilizar y poner en la agenda pública el aporte de los trabajos de cuidado, tal como se ha venido haciendo con el caso de distintas encuestas del INEGI, foros nacionales, internacionales, estudios por parte de organizaciones civiles y gubernamentales, pero principalmente deberá atenderse en las esferas desde donde es posible un cambio normativo, sin soslayar la importancia del aporte académico.

7. CONCILIACIÓN VIDA LABORAL REMUNERADA Y CUIDADOS: CONVENIO 156 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Advertimos como en la última década se ha acrecentado el pronunciamiento por parte de los tribunales de justicia, respecto a la identificación y reconocimiento a la doble jornada de trabajo. Conforme avanza la agenda internacional, el tema de responsabilidades familiares y los cuidados, será uno de los cuales los estados deberán invertir esfuerzos, y es que, luego de que se determine el derecho al cuidado y los ámbitos en los que este afecta o impacta, como ha sucedido en el ámbito civil y las diversas ejecutorias, el tema de la conciliación vida trabajo, según advertimos de los propios DESCA, es llamado a ser una obligación para atender a cargo de los estados. Siguiendo esta línea y su necesaria vinculación con el derecho al trabajo y en estrecha vinculación con este tipo de obligaciones consideramos además de oportuno, operante, una reordenación de condiciones de trabajo, entre ellas el tiempo de trabajo/ jornada, a la luz del reconocimiento del derecho a cuidados, a ello no referiremos con mayor puntualidad.

Este instrumento concertado por diversos países que son miembros de la Organización Internacional del Trabajo, aunque data de 1981, no ha sido ratificado por México. En esencia el Convenio 156 de la Organización Internacional del

Trabajo,³¹ precisa que en las políticas nacionales deberá tenerse en consideración los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares; la necesidad de lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores; aplica para trabajadores con hijos a su cargo, cuya responsabilidad limita la posibilidad de prepararse, ingresar, participar y progresar en la vida económica. Establece que los Estados que ratifiquen dicho convenio, *deberán incluir en la política nacional, objetivos que permitan a las personas con responsabilidades familiares desempeñar un empleo o ejercer su derecho a hacerlo, sin ninguna discriminación.* Además, deberán desarrollar servicios públicos, o privados de asistencia a la infancia y familiar, esto principalmente para niños, niñas y adolescentes, así como personas de edad. Como apreciamos, se trata del complemento de materialización de los artículos 2, 3 y 56 de la Ley Federal del Trabajo, ya que incluye medidas para integrarse, permanecer, así como reintegrarse al trabajo. Sin duda se trata pues un documento que, de ratificarse por México, revelaría el compromiso de llevar cabo adecuaciones normativas y medidas (como contratos colectivos de trabajo, las normas oficiales mexicanas, adecuaciones en los reglamentos internos, creación de protocolos y cambios en la Ley del Seguro Social, entre otros), que permitan asegurar, principalmente a las mujeres, que el trabajo sea compatible con las actividades de cuidado, y no como una concesión de política interna o de grupo empresarial como sucede minoritariamente.

Colocar en el centro de las políticas laborales (y sociales) las necesidades a las personas y su consideración como personas trabajadoras, y en el caso de las mujeres, no pasar inadvertido que han asumido un rol de principales cuidadoras y que ese papel les produce desventajas reales que deben contrarrestarse a

³¹ Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, Organización Internacional del Trabajo, 1981.

partir de diversas medidas como lo es, un sistema de cuidados, que, entre otras perspectivas identifique claves para permitir la permanencia de mujeres, mujeres de edad y cualesquier persona con responsabilidades familiares en un efectivo goce de su derecho al trabajo. A este respecto, la Comisión Nacional de Derechos Humanos de la Ciudad de México, quien también ha emitido observaciones a la precitada opinión consultiva de Argentina, apunta que “los sistemas de cuidado deben ser abordados como un derecho humano”,³² esto es, además, de crear sistemas o mecanismos para asegurarlos, aparte de idóneo sería una obligación tripartita, necesaria para asegurar la progresividad de los DESCAs.

Con independencia de la ratificación del referido convenio por el Estado mexicano, o bien, del pronunciamiento que lleve a cabo la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre la definición y alcance del derecho de cuidados y cómo se relaciona con otros derechos, lo cual sin duda será de trascendencia y permitirá edificar soluciones para situaciones procesales en trámite, esto deberá repercutir en una visión, también humanizadora del trabajo.

8. REORDENACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO: DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Desde la visión o perspectiva de cuidados en el ámbito del trabajo y como una medida que permita la progresividad de estos derechos, se hace necesaria una flexibilización de las condiciones laborales, ahora a la inversa, efectivamente con la finalidad de revertir el estado de las cosas, esto desde luego a primera vista pareciera no estar alineado a políticas de productivas. Sin embargo, la comprensión de los elementos que influyen para que ello sea necesario, avalan, desde el ámbito psicológico, adminis-

³² *Opinión escrita sobre el alcance de Derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos*, Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, Corte Interamericana de Derechos Humanos, (2023), https://corteidh.or.cr/sitios/observaciones/OC-31/19_comision_mexico.pdf, consultada el 30 de julio de 2024.

trativo y de clima organizacional, además de un trabajo digno, la materialización de la igualdad sustantiva.

Resulta indispensable reconocer la necesidad de condiciones laborales para que las mujeres con responsabilidad de cuidar, y *cualquier otra persona*, no tengan que renunciar a sus trabajos por tener que cuidar o atender recaídas o complicaciones de las personas a su cargo, o en su defecto, tener que insertarse en uno que no le brinde todas las garantías.

Como ejemplo reflexivo, hay que recordar que una de las primeras conquistas del derecho social, relacionadas con el derecho del trabajo, fue la fijación de una jornada de ocho horas, como máximo. Esta idea de la división equitativa del tiempo del que disponen las personas, entre ocho horas para laborar, ocho para el descanso o reparación, y ocho para la convivencia familiar, mostraba de inicio un equilibrio entre el ser trabajador, ser persona y el descanso natural necesario. Sin embargo, actualmente reconocemos que la dinámica del trabajo requiere ser compatibles con los principios rectores del trabajo, a saber, principalmente, el de trabajo decente. Por su parte, la OIT reconoce que, en la realidad, acontecen “nuevas” preocupaciones como las desigualdades sociales relacionadas con el tiempo de trabajo, particularmente en relación con el género, la capacidad de los trabajadores de equilibrar su trabajo remunerado y su vida personal, e incluso la relación entre las horas de trabajo y el tiempo para socializar.³³

Recordemos que, otro principio y derechos fundamentales reconocido por la OIT es un entorno de trabajo seguro y saludable, recientemente incorporado, por lo que es pertinente considerar la idea de un sistema o política que vele por asegurar a todas y todos quienes trabajan reforzar este apartado de su vida, sin detrimento de ningún otro derecho laboral. Para ello, se hace necesario un

³³ *Guía para establecer una ordenación del tiempo equilibrada*, Organización Internacional del Trabajo, (2019), <https://www.ilo.org/es/publications/guia-para-establecer-una-ordenacion-del-tiempo-de-trabajo-equilibrada>, consultada el 2 de agosto de 2024.

replanteamiento, entre otros factores, de la compatibilidad del trabajo con el resto de los anhelos humanos, entre ellos el bienestar emocional y la propia convivencia con la familia.

En el caso de México, una jornada de 48 horas resultó favorecedora en un contexto post revolucionario, es decir 1917, sin embargo, a más de un siglo los factores sociales, económicos, culturales se han modificado drásticamente; una muestra de ello es la participación de mujeres en igualdad de circunstancias en la vida pública. Por ello, uno de los temas que en el último año han trascendido, además de la propia reforma laboral (justicia) es sin duda el tema de la jornada máxima de trabajo.

Aunque actualmente se discute una propuesta legislativa de reforma sobre la jornada máxima laboral, la exposición de motivos coincide con lo indicado en relación a que el contexto social ha cambiado y que es necesario generar una dinámica social distinta y buscar de justicia social del Siglo XXI, la exposición de motivos precisa:

Hay diversos beneficios al reducir las horas que se laboran que incluso las propias empresas han notado, *pues facilitar la conciliación y la flexibilidad horaria permite tener personas trabajadoras más felices*. Este tipo de felicidad garantiza que los trabajadores aumenten su sentimiento de pertenencia al ámbito laboral, lo cual permite que no abandonen o busquen otro empleo; permitiendo así que las y los empleadores retengan el talento de estos sin tener pérdidas por capacitación de nuevas personas trabajadoras.

*Además de esto, hay varias personas trabajadoras que en muchas ocasiones tienen la necesidad de faltar para el cuidado de familiares enfermos o dependientes, por lo que incrementar el tiempo que dedican a esto para dicha actividad, juega un rol vital en el bienestar de los empleados.*³⁴

Como advertimos, el tema de ajustar condiciones laborales está en la agenda pública, por lo que más allá de los mecanismos

³⁴ Senado de la República, LXV Legislatura, https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2022-08-24-1/assets/documentos/Inic_MC_Sen_Zepeda_Ley_Trabajo.pdf, consultado 24 de agosto de 2024.

que el sector empresarial implemente para adecuar sus procesos de producción y de la reiterada discusión de si esto generará una sobre ocupación o desempleo, debe tenerse en cuenta, que se trata de medida clave para contribuir a la equidad y que desde luego no tendrá un efecto inmediato. Empero, no funcionará de manera aislada, debe ir acompañada de otras medidas que permitan su compatibilidad con las labores ya mencionadas. Tomemos en cuenta que desde hace más de cincuenta años la propia Organización Internacional del Trabajo, ya consideraba lo relativo a las reducciones de jornada laboral, apuntando este ajuste debiera darse de manera progresiva, gradual, sin reducción de sueldo y con diálogo social, es decir con la participación de las partes involucradas en los procesos de trabajo, esto se encuentra documentado en la Recomendación 116 de la OIT,³⁵ de igual manera en el informe denominado “Tiempo de trabajo y equilibrio entre la vida laboral y personal en el mundo”, cuya publicación data de 2023, donde también se aborda la necesidad de adecuar los tiempos de trabajo con fines a equilibrar la vida laboral y familiar: “se necesitan respuestas de política pública para promover reducciones en las horas de trabajo en muchos países, a fin de promover el equilibrio entre trabajo y vida personal y una mayor productividad.”³⁶

9. CONCLUSIÓN

A manera de finalizar el presente es conveniente hacer énfasis en algunas consideraciones expuestas. La primera de ellas en el sentido de reconocer que, motivado por cambios políticos, económicos, pero primordialmente sociales en pro de la igualdad

³⁵ Recomendación 116, Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, (1962), Organización Internacional del Trabajo, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312454, consultado 26 de agosto de 2024.

³⁶ Tiempo de trabajo y equilibrio entre la vida laboral y personal en todo el mundo, Organización Internacional del Trabajo (2023), <https://www.ilo.org/publications/working-time-and-work-life-balance-around-world>, consultado el 4 de agosto de 2024.

sustantiva, se ha propiciado que paulatinamente se considere a las necesidades de cuidado que todas las personas tenemos o tendremos en nuestro futuro, como parte necesaria de las decisiones gubernamentales, incluso como base importante para el diseño de políticas públicas que buscan generar una diferencia entre un modelo de económico pasado y el presente. Actualmente advertimos diversas tendencias, como las propuestas de reducción de jornadas, así como licencias de cuidados, entre otras, como medidas objetivas que dejan ver la presencia de este componente en las decisiones políticas y su respectivo cauce jurídico.

En segundo término, es conveniente tener en cuenta que, de forma paralela a la llegada de esas políticas o leyes de cambio, resulta claro que ha sido a través de la labor jurisdiccional, primordialmente en la de carácter civil familiar, mediante la cual se le ha dado el reconocimiento a la existencia de la doble jornada, condición que lleva implícita el entendimiento de las labores de cuidado y el necesario impacto o choque en la vida productiva de las personas, así como sus efectos en sus proyectos de vida. Esta actividad jurisdiccional también se encuentra presente en el ámbito de la justicia laboral, en la cual motivada por la reforma de 2019 también implementa la aplicación de herramientas como la perspectiva de género para identificar las desigualdades o tratos diferenciados hacia mujeres y hombres que aún prevalecen en algunas normas, de manera particular ciertas leyes de seguridad social que conservan modelos excluyentes e inequitativos en función de los roles de género que predominaban a mitad del siglo pasado.

Un tercer aspecto que no debemos desatender es que independiente de los posibles ajustes a las jornadas de trabajo u otros beneficios laborales que se legislen, será necesario replantear de manera integral y sistemática el significado y alcance del derecho al cuidado. Por una parte, tal y como se sugiere en ciertas propuestas legislativas que hasta el momento permanecen en suspenso, y por otra, en función del inmi-

nente pronunciamiento que realice la Corte Interamericana de Derecho Humanos, que si bien no se trata de un caso contencioso ya que emanará de una solicitud de una Opinión Consultiva, la interpretación que lleve a cabo dicho tribunal proporcionará un marco de exigibilidad más preciso respecto al derecho a cuidar, ser cuidado y auto cuidado, y en función a ésta se tendrá certeza de su implementación en ámbitos en los que es necesario se vislumbre una directriz, como es el caso del derecho del trabajo y lo que implica la regulación de las relaciones de trabajo que como advertimos se contraponen al modelo tradicional del mujer cuidadora–mujer trabajadora. Por lo anterior insistimos que sin duda el derecho del trabajo tendrá que ser impactado por factores como la posible aprobación del Convenio 156 de la OIT, la legislación de un Sistema Nacional de Cuidados (que hasta el momento está pendiente), los pronunciamientos que realice la Suprema Corte de Justicia de la Nación, e incluso por la resolución a la opinión consultiva que emita la CIDH.

Finalmente, y como cuarto punto, no debemos desestimar que la división sexual del trabajo va más allá de la división o asignación de puestos o tareas típicamente identificados con ideas o roles de género (mujer-hombre), sino que ha permeado en la organización de instituciones como el Estado y su sistema (político, jurídico), así como en la distribución de sus funciones o tareas y desde luego riqueza, propiciando ineludiblemente una desventaja que aún prevalece para muchas mujeres a lo largo y ancho del mundo; si bien no se puede revertir drásticamente el estado de las cosas, es claro que sí se puede iniciar por reconocer que el modelo ha dejado fuera de la posibilidad de progreso a una buena parte de la población a lo largo de la historia de la humanidad, y que sin duda necesita su reordenación y que el reconocimiento del derecho humano al cuidado y la existencia de la doble jornada es un paso definitorio.

REFERENCIAS

CEPALSTAT, *Portal de desigualdades en América Latina*, <https://statistics.cepal.org/portal/inequalities/employ-and-social-protection.html?lang=es&indicator=2744>, consultado 26 de agosto de 2024.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Consenso de Brasilia 2010, XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América, Latina y el Caribe (2010) https://www.cepal.org/notas/66/documentos/ConsensoBrasilia_ESP.pdf, consultado 24 de agosto de 2024.

Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, Organización Internacional del Trabajo, 1981.

Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados 2022, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022) https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enasic/2022/doc/enasic_2022_presentacion.pdf, consultado 1 de agosto de 2024.

El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente, Organización Internacional del Trabajo, (2019), <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/el-trabajo-de-cuidados-y-los-trabajadores-del-cuidado-para-un-futuro-con>, consultado 2 de agosto de 2024

El INEGI informó en 2022 el valor económico del trabajo de cuidado o labores domésticas fue el equivalente al 22.3% del PIB nacional, según el comunicado que puede consultarse en <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/CSTNRHM/CSTNRHM2022.pdf>, consultado 2 de agosto de 2024.

Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (2022).

Flores Ángeles, Roberta Liliana y Olivia Tena Guerrero, “Maternalismo y discursos feministas latinoamericanos sobre el trabajo de cuidados: un tejido en tensión”. *Iconos, Revista de Ciencias Sociales*, núm. 50. (2014) p.27-42. DOI:

<https://doi.org/10.17141/iconos.50.2014.1426>. Consultado 25 de agosto de 2024

Guía para establecer una ordenación del tiempo equilibrada, Organización Internacional del Trabajo, (2019), <https://www.ilo.org/es/publications/guia-para-establecer-una-ordenacion-del-tiempo-de-trabajo-equilibrada>, consultada el 2 de agosto de 2024.

INMUJER *División sexual del trabajo*, 29 de agosto de 2024, <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/division-sexual-del-trabajo>

Ley Federal del Trabajo.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>, consultada 14 de agosto de 2024.

Marco Navarra, Flavia, “Medidas compensatorias de los cuidados no remunerados en los sistemas de seguridad social en Iberoamérica.” Organización Iberoamericana de Seguridad Social, (2019), <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/03/OISS-2019-Medidas-compensatorias-de-los-ciudadanos-no-remunerados-res.-baja.pdf>. Consultado 24 de agosto de 2024.

Objetivos de Desarrollo Sostenible, Organización de las Naciones Unidas, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>, consultado el 31 de julio de 2024.

Oliviera, Orlandina de y Marina Ariza, “Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis. *Papeles de población*. vol. 5, núm. 20 (1999), pp. 89-127. <https://www.redalyc.org/pdf/112/11202005.pdf> Consultada 28 agosto 2024

Observaciones escritas del Estado mexicano a la opinión consultiva 2/2023, “contenido y alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos”, Corte Interamericana de Derechos Humanos, https://www.corteidh.or.cr/sitios/observaciones/OC-31/7_mexico.pdf, consultado 24 de agosto de 2024.

Opinión Consultiva 2/2023 solicitada por Argentina, Corte Interamericana de Derechos Humanos (2023) <https://www.cor>

teidh.or.cr/docs/opiniones/soc_2_2023_es.pdf, consultado 24 de agosto de 2024.

Opinión escrita sobre el alcance de Derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos, Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, Corte Interamericana de Derechos Humanos, (2023), https://corteidh.or.cr/sitios/observaciones/OC-31/19_comision_mexico.pdf, consultada el 30 de julio de 2024.

ONU-MUJERES, “El progreso de las mujeres en el mundo 2019-2020. Familias en un mundo cambiante”, pp.146- 150. Consultado el 22 de agosto de 2024 <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Progress-of-the-worlds-women-2019-2020-es.pdf>

Panorama Social de América Latina y el Caribe 2021, CEPAL, <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/3127437b-1e2e-4567-a532-dcfe5599954b>, consultado 22 de agosto de 2024.

¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario Implementarla?, Gobierno de México (2024), <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>, consultado 26 de agosto de 2024.

Ramos Escandón, Carmen, “Susie S. Porter, Working Women in Mexico City: Public Discourse and Material Conditions 1879-1931.” *Sig. his*, v. 7, n. 13, (2005): p. 188-190 Consultada 29 agosto 2024 en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-44202005000100188&lng=es&nrm=iso

Recomendación 116, Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, (1962), Organización Internacional del Trabajo, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312454, consultado 26 de agosto de 2024.

Rico, María Nieves, “El Desafío de cuidar y ser cuidado en igualdad. Hacia el surgimiento de sistemas nacionales de cuida-

- do.” (2013): <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/22630234-710b-4102-b8a8-13f8f7d5dba3>. Consultado el 26 de agosto de 2024.
- Rico, María Nieves y Claudia Robles, “El cuidado, pilar de la protección social: derechos, políticas e institucionalidad en América Latina” *Los cuidados en América Latina, y el Caribe. Textos seleccionados 2007-2018* (2018). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/06d5dc99-f7ad-47a8-9e5d-e3c22b549fac/content>, Consultado 24 agosto de 2024.
- Senado de la República, LXV Legislatura, https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2022-08-24-1/assets/documentos/Inic_MC_Sen_Zepeda_Ley_Trabajo.pdf, consultado 24 de agosto de 2024.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo Directo en Revisión 1754/2015, https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/comunicacion_digital/2023-02/S-ADR-1754-2015.pdf, consultado 26 de agosto de 2024.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo Directo en Revisión 4883/2017 <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/resumen/2022-01/Resumen%20ADR4883-2017%20DGDH.pdf>, consultado 25 de agosto de 2024.
- Tesis 1a. CCXXVIII/2018 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, diciembre de 2018.
- Tiempo de trabajo y equilibrio entre la vida laboral y personal en todo el mundo, Organización Internacional del Trabajo (2023), <https://www.ilo.org/publications/working-time-and-work-life-balance-around-world>, consultado el 4 de agosto de 2024.

