



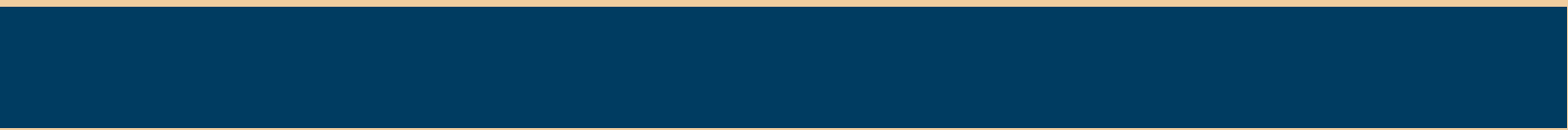
Cartilla sobre el

# **DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO DIGNAS Y SATISFACTORIAS**

---



**COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
NUEVO LEÓN**



El presente documento tiene el objetivo de poner a la disposición de la población en general, los estándares internacionales de los derechos humanos.

En esta cartilla se incluye, de manera simplificada y parcial, contenido de la Observación general núm. 23 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Para consultar el documento original, visite la base de datos de los órganos de tratados de las Naciones Unidas en: <https://bit.ly/2UtDAu1>

Se alienta la distribución pública de la presente, siempre y cuando no sea usada con fines comerciales y sea gratuita.

# INTRODUCCIÓN

El derecho de todas las personas al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias está reconocido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y en otros tratados e instrumentos jurídicos internacionales.

El disfrute de este derecho es un requisito previo y el resultado del disfrute de otros derechos humanos reconocidos en el Pacto. Sin embargo, prevalece en el mundo la falta de toma de conciencia sobre su importancia. Por tanto, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobó la Observación general núm. 23, con el objeto de contribuir a la plena aplicación del artículo 7 del Pacto.

La presente cartilla presenta de manera simplificada, información de la Observación general, a fin de promover este derecho humano y poner a la disposición, contenido relevante para el respeto, protección y garantía del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

# Elementos básicos para garantizar condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias

- Remuneración que proporcione como mínimo a las personas trabajadoras: un salario equitativo y condiciones de existencia dignas para ellas y sus familias.
- La seguridad y la higiene en el trabajo.
- Igual oportunidad para todas las personas de ser promovidas, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.
- 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.



El término “**remuneración**” trasciende el concepto de sueldo o salario, pues incluye las prestaciones complementarias, pagadas por la persona empleadora a la empleada.

### **Los criterios mínimos de la remuneración son:**

- Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie.
- Condiciones de existencia dignas para las personas trabajadoras y sus familias.



# Consideraciones para un salario **JUSTO Y EQUITATIVO**

- El resultado del trabajo.
- Las responsabilidades de la persona trabajadora.
- El nivel de calificación y de educación necesarios.
- Las consecuencias que el trabajo tiene en la salud y la seguridad de la persona trabajadora.
- Las dificultades específicas relacionadas con el trabajo.
- La repercusión en la vida personal y familiar.





# ¿Qué significa...

## el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor?

Implica que las personas trabajadoras reciban igual remuneración cuando realicen trabajos equivalentes o similares. Incluso, cuando el trabajo sea distinto, pero de igual valor, según una evaluación con criterios objetivos.

La igualdad aplica para todas las personas trabajadoras, sin ninguna distinción.

Para determinar el grado en que se consigue la igualdad es necesario evaluar, de forma objetiva y continua, si el trabajo es de igual valor y si la remuneración recibida es igual.

La evaluación debe cubrir, entre otros elementos, los siguientes:

- El “valor” del trabajo.
- Las competencias, responsabilidades y esfuerzos exigidos a la persona trabajadora.
- Las condiciones de trabajo.

## que la remuneración proporcione condiciones de existencia dignas?

Que sea suficiente para permitir a la persona trabajadora y a su familia, gozar de otros derechos humanos como seguridad social, salud, educación y un nivel de vida adecuado, que le permita acceder a alimentos, agua, saneamiento, vivienda, vestido, y otros gastos adicionales.

El salario mínimo constituye una forma de garantizar que la remuneración proporcione condiciones de existencia dignas a las personas trabajadoras y sus familias.

# Salario mínimo

## ¿Qué es y cómo debe determinarse?

El **salario mínimo** es la cantidad mínima de la remuneración que una persona empleadora debe abonar a las personas empleadas por las prestaciones que hayan efectuado durante un periodo determinado, sin que esa cantidad pueda ser rebajada de ninguna manera.

Las autoridades deberían priorizar un salario mínimo sujeto a revisiones periódicas y prever un mecanismo para ello.



El salario mínimo debe aplicarse sistemáticamente, protegiendo en la mayor medida posible a todas las personas trabajadoras, incluidas las que se encuentran en situaciones vulnerables.

El incumplimiento de las disposiciones relativas al salario mínimo, por las personas empleadoras, debería estar sujeto a sanciones penales o de otra índole.

### Elementos que deben considerarse para determinar el salario mínimo

Estos elementos son flexibles, pero deben ser técnicamente adecuados y tomar en cuenta:

- El nivel de salarios del país.
- El costo de la vida.
- Las cotizaciones y prestaciones de la seguridad social.
- Los niveles de vida relativos.





# Seguridad e higiene en el trabajo

## Consideraciones:

Las autoridades deben adoptar una política nacional para prevenir los accidentes y daños a la salud relacionados con el trabajo; y garantizar una amplia participación en la formulación, aplicación y revisión de dicha política, a las personas trabajadoras, empleadoras y a las organizaciones que las representan.

## La política debe considerar lo siguiente:

Abarcar todas las ramas de la actividad económica, incluyendo sectores formales e informales, y todas las categorías de personas trabajadoras.

Indicar las acciones específicas que requieren las personas empleadoras en áreas como la prevención de accidentes y enfermedades, y la respuesta en esos casos, así como el registro y notificación de los datos pertinentes.

Prever un mecanismo encargado de coordinar la aplicación de la política y los programas de apoyo, autorizado para llevar a cabo revisiones periódicas.

Abordar al menos las siguientes esferas: diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, acondicionamiento, utilización y mantenimiento de los componentes materiales de trabajo; la relación entre los principales elementos de trabajo y la capacidad física y mental de las personas trabajadoras; la formación personal pertinente; y la protección de las personas trabajadoras contra medidas disciplinarias cuando hayan actuado de conformidad con la política nacional, por ejemplo en respuesta a un peligro inminente y grave.

# ¿Qué pasa cuando una persona es afectada por un accidente o enfermedad en ocasión o a consecuencia del trabajo?

- Debería tener derecho a una reparación, incluido el acceso a mecanismos adecuados de reclamación, como los tribunales, para resolver las controversias.

- Las autoridades deberían velar por que estas personas tengan acceso a servicios de rehabilitación y reciban una indemnización adecuada que incluya los gastos de tratamiento, la pérdida de ingresos y otros gastos.



# La igualdad de promoción dentro del trabajo

Quiere decir que todas las personas trabajadoras tienen derecho a iguales oportunidades de ascenso, a través de procedimientos equitativos, transparentes, basados en el mérito y que respeten los derechos humanos.



No deberían tener cabida criterios irrelevantes como las preferencias personales o los vínculos familiares, políticos y sociales.



# Derecho al descanso y disfrute del tiempo libre, limitación de las horas de trabajo y vacaciones pagadas

Son aspectos que ayudan a que la persona trabajadora pueda mantener un equilibrio adecuado entre las responsabilidades profesionales, familiares y personales y, por ende, evitar el estrés, los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo, y a su vez hacer efectivos otros derechos.

**Las autoridades deben aprobar, mantener y hacer cumplir leyes, políticas y reglamentos que abarquen los siguientes aspectos:**

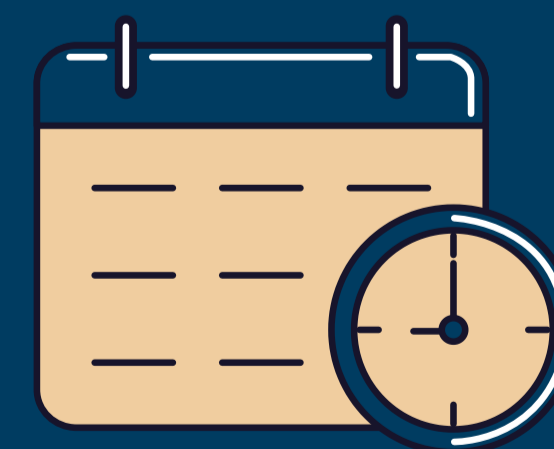
## Limitación de las horas diarias de trabajo

Si bien, el límite diario general debería ser de 8 horas, esta norma debería tener en cuenta las complejidades del lugar de trabajo y permitir cierta flexibilidad.



## Limitación de las horas semanales de trabajo

El promedio de horas semanales correspondiente a un período determinado debería ajustarse a la semana estándar de trabajo legalmente establecida. Un porcentaje considerable de países han establecido jornadas semanales de 40 horas. Las personas trabajadoras deberían recibir remuneración adicional por las horas extraordinarias que superen el máximo de horas de trabajo permitidas por semana.



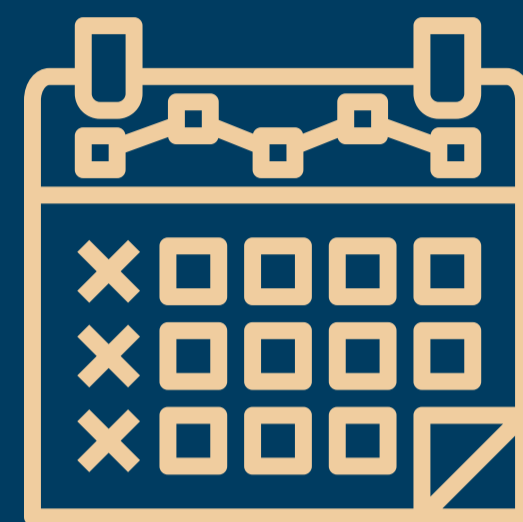
## Periodos de descanso diario

El descanso durante el día es importante para la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, por lo que la legislación debería prever y proteger los períodos de descanso durante la jornada de trabajo.



## Periodos de descanso semanal

Todas las personas trabajadoras deben gozar de períodos de descanso semanal, en principio de al menos 24 horas consecutivas por cada período de 7 días; aunque por regla general para su salud y seguridad, es preferible 2 días consecutivos de descanso.



## Vacaciones anuales pagadas

La legislación debería prever el derecho, como mínimo, a tres semanas de trabajo de vacaciones pagadas por un año de servicio a tiempo completo; otorgando a la persona que trabaja, al menos el salario normal por el período correspondiente de vacaciones. También debería especificar los requisitos mínimos de servicio, que no debe superar los seis meses, para las vacaciones pagadas.



## Días festivos remunerados

Debería prohibirse por ley, el establecimiento de cualquier requisito mínimo de trabajo para tener derecho a días festivos pagados. Estos no deberían contarse como parte de las vacaciones anuales.



## Modalidades de trabajo flexibles

Resultaría pertinente incluir modalidades flexibles de programación de las horas de trabajo, así como flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo, para incluir el trabajo desde casa o el trabajo desde un centro anexo.





# Consideraciones con grupos específicos de personas trabajadoras

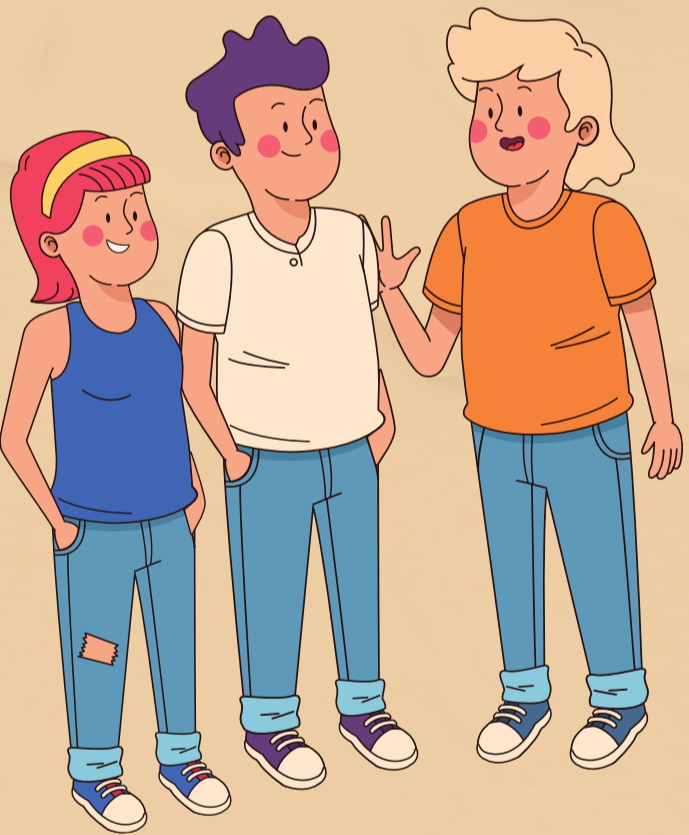


1

**Mujeres trabajadoras:** debe prestarse especial atención a abordar la segregación ocupacional en función del sexo y a lograr la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como la igualdad de oportunidades de ascenso, por ejemplo, mediante la aplicación de medidas especiales de carácter temporal. Las autoridades deberían tener en cuenta las diferentes necesidades de las trabajadoras.

2

**Personas trabajadoras jóvenes:** no son conforme con el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias la discriminación salarial, el uso exclusivo de pasantías y programas de formación no remuneradas, así como de contratos a corto plazo que afectan negativamente a la seguridad en el empleo, las perspectivas profesionales y las prestaciones de la seguridad social.



3

**Personas mayores:** deben recibir un salario justo e igual remuneración por trabajo de igual valor, y tener las mismas oportunidades de ascenso basadas en su experiencia y conocimientos. Podría ser necesario aplicar medidas específicas de seguridad y salud, y deberían beneficiarse de programas de prejubilación, si así lo desean.





# Otras consideraciones



4

**Personas trabajadoras con discapacidad:** deben tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado y beneficiarse de un entorno laboral accesible e inclusivo. Las autoridades deben alentar el empleo para personas con discapacidad y asegurar que se brinden condiciones de trabajo justas, favorables, seguras y saludables, en las cuales se contemple la implementación de ajustes razonables.

5

**Personas trabajadoras de la economía informal:** aunque representan un porcentaje considerable de la fuerza de trabajo mundial, a menudo carecen de protección, respaldo y salvaguardias legales, lo que aumenta su vulnerabilidad. Si bien, el objetivo general debería ser la formalización del trabajo, las leyes y las políticas deberían ampliarse explícitamente a las personas trabajadoras de la economía informal.



6

**Personas trabajadoras migrantes o refugiadas:** las leyes y las políticas deberían velar por que esta población goce de un trato igualitario que el de las personas trabajadoras nacionales, en cuanto a remuneración y condiciones de trabajo; ya que, frecuentemente, son víctimas de explotación, discriminación y abuso en el lugar de trabajo, con salarios muy bajos, jornadas de trabajo prolongadas y de mayor riesgo. Por la denuncia de estas condiciones pueden vivir represalias como la expulsión. Además, cuando no hablan el idioma pueden tener menor conocimiento de sus derechos y acceso a mecanismos de reparación.





# Otras consideraciones



7

**Personas trabajadoras del hogar:** este grupo de personas tiene derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, incluidas la protección contra los abusos, el acoso y la violencia, a condiciones de trabajo decentes, vacaciones anuales pagadas, horario de trabajo apegado a la ley, descanso diario y semanal, cobertura salarial mínima y seguridad social. La legislación debería reconocer estos derechos y proporcionar los medios adecuados para controlar el trabajo del hogar y supervisar que se cumplan.



8

**Personas que trabajan por cuenta propia:** cuando existan situaciones que les impidan obtener ingresos suficientes, este sector debería tener acceso a medidas de apoyo adecuadas y a beneficiarse de programas de seguridad y salud en el trabajo, y seguro de maternidad.



9

**Personas trabajadoras agrícolas:** a menudo se enfrentan a graves desventajas socioeconómicas, el trabajo forzoso, la inseguridad de los ingresos y la falta de acceso a los servicios básicos y en ocasiones, se les excluye de los sistemas de relaciones laborales y de seguridad social. Deben promulgarse leyes y políticas para velar por que todas las personas trabajadoras agrícolas disfruten de un trato igual al de las demás personas trabajadoras.

10



**Personas trabajadoras no remuneradas:** las personas que trabajan en el propio hogar o en empresas familiares, las que son voluntarias y las pasantes sin remuneración, también deberían estar protegidas por las leyes y las políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo, descanso y disfrute del tiempo libre, limitación razonable de las horas de trabajo y seguridad social.



# Protección contra el acoso en el entorno laboral

La legislación, como las leyes contra la discriminación, el código penal y la legislación laboral, deberían definir y prohibir ampliamente el acoso, haciendo referencia explícita al sexual y a otras formas de acoso. Por ejemplo, por razón de sexo, discapacidad, raza, orientación sexual, identidad de género.

La política nacional que se aplique al lugar de trabajo, tanto en el sector público como en el privado, debería ser elaborada mediante consultas con las partes involucradas e incluir al menos los siguientes elementos:

- Los procedimientos para notificar y comunicar las denuncias de acoso sexual a una autoridad pública central y su resolución.
- La protección y acceso a la justicia para las víctimas, incluida la designación de personas encargadas de prestarles ayuda, así como mecanismos de denuncia y de reparación.
- La identificación de deberes específicos de las personas empleadoras, directoras, supervisoras y trabajadoras, para prevenir y cuando proceda, resolver y reparar los casos de acoso.
- La referencia explícita al acoso practicado por y contra cualquier persona trabajadora.
- La formación obligatoria para todo el personal.
- La prohibición de los actos que constituyen acoso.
- La prohibición expresa de las represalias.





# Obligaciones de las autoridades respecto al derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias

## RESPETAR

Las autoridades tienen la obligación de **respetar** el derecho absteniéndose de interferir directa o indirectamente en su disfrute. Esto es particularmente importante cuando el Estado es el empleador, como en el caso de empresas estatales o controladas por el mismo.

## PROTEGER

La obligación de **proteger** exige que las autoridades adopten medidas para garantizar que terceras partes, como las personas empleadoras y las empresas del sector privado, no interfieran en el disfrute del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y cumplan sus obligaciones. Esto incluye la adopción de medidas para prevenir, investigar, sancionar y reparar los abusos mediante leyes y políticas eficaces y el sometimiento a la justicia.

## GARANTIZAR

La obligación de **garantizar** requiere que las autoridades adopten las medidas necesarias para facilitar, promover y hacer efectivo ese derecho, entre otras cosas mediante la negociación colectiva y el diálogo social.

- ➔ Con el fin de facilitar, las autoridades deberían adoptar medidas positivas para ayudar a las personas trabajadoras, concediendo un reconocimiento suficiente a este derecho mediante leyes, políticas y reglamentos.
- ➔ Para promover, deberían tomar medidas para garantizar una apropiada educación, información y toma de conciencia de la población.
- ➔ También deben velar por la aplicación de aspectos del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias cuando las personas trabajadoras no puedan ejercer el derecho por sí mismas. Por ejemplo, tienen que cumplir su función en lo que respecta a la creación de un entorno laboral propicio y establecer programas de seguridad social no contributivos para determinados grupos de personas trabajadoras.

# Obligaciones de agentes no estatales

**Las empresas**, independientemente de su tamaño, sector, propiedad y estructura, tienen la responsabilidad de respetar derechos humanos, evitando cualquier infracción y combatiendo las vulneraciones que resulten de sus actividades. Cuando una empresa haya provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas, la empresa debería reparar el daño o contribuir a su reparación por procesos legítimos que cumplan las normas reconocidas del debido proceso.

**Los organismos y programas de Naciones Unidas**, en particular la Organización Internacional del Trabajo, el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y la Organización Mundial del Comercio, deberían cooperar eficazmente con las autoridades competentes de cada país, en la aplicación del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.



Organización  
Internacional  
Del Trabajo



Banco Mundial



# Violaciones estatales al derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias

Pueden producirse mediante:

**Actos de comisión:** derivan de acciones directas por parte de autoridades que son contrarias a sus obligaciones, por ejemplo, adoptar políticas laborales que incrementen la vulnerabilidad de explotación de personas trabajadoras migrantes.

**Actos de omisión:** resultan cuando una autoridad no ha adoptado medidas razonables para dar plena efectividad a este derecho para todas las personas. Por ejemplo, no regular las actividades de las empresas para evitar que despidan injustificadamente a mujeres embarazadas.

Las autoridades deben establecer un marco de supervisión y rendición de cuentas que garantice el acceso a la justicia para las personas que han sido víctimas de violaciones a este derecho.

# Referencias

Naciones Unidas. (2016). Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación general núm. 23 sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, E/C.12/GC/23.

Naciones Unidas. (2007). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, A/RES/31/106.





# COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS DE NUEVO LEÓN

Cuauhtémoc No. 335 Norte, Col. Centro, Monterrey, Nuevo León,  
entre Manuel María de Llano y Albino Espinosa.

Teléfonos:

(81) 8345-8644

(81) 8345-8645

(81) 8342-4260

(81) 8344-9199

E-mail: [cedhnl@cedhnl.org.mx](mailto:cedhnl@cedhnl.org.mx)

Sitio web: [www.cedhnl.org.mx](http://www.cedhnl.org.mx)

## MÓDULO DE ATENCIÓN - PABELLÓN CIUDADANO

Washington No. 2000, Col. Obrera, Monterrey, Nuevo León.

## OFICINA REGIONAL - ZONA SUR

Juárez No. 517, Col. Centro, Linares, Nuevo León.

Tel: (821) 110-0372

