

Artículo 24: derecho al descanso y al tiempo libre

En 19 concisas palabras, el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos presenta la otra cara del derecho al trabajo enunciado en el artículo 23: el derecho a no trabajar en exceso. Este artículo consagra el derecho a horarios laborales limitados y vacaciones pagadas, pero como dijo el redactor cubano Pérez Cisneros a finales de la década de 1940, no debe interpretarse como "el derecho a la pereza".

Ya en el siglo XIX se reconocía que trabajar demasiadas horas representaba un peligro para la salud de los trabajadores y para sus familias. Limitar las horas de trabajo y el derecho al descanso no se mencionan explícitamente en ninguno de los convenios fundamentales de derechos humanos, pero ya estaban consagrados en el primer tratado adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, que determinó jornadas de 8 horas y semanas de 48 horas en la industria.

Artículo 24: toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

El artículo 23 debe mucho a las aportaciones de los países latinoamericanos durante el proceso de redacción que tuvo lugar entre 1946 y 1948. A mediados de la década de 1940, casi todos los países de esta región tenían gobiernos democráticos y sus constituciones contaban con derechos sociales y económicos, incluidas disposiciones para tener vacaciones anuales y otras formas de vacaciones pagadas.

Estas Constituciones sirvieron de inspiración para la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), y sus disposiciones contaron con el beneplácito del bloque comunista. Como dijo el redactor yugoslavo Vladislav Ribnikar, "el derecho a descansar sin paga no significa nada".

El derecho de cada persona al desarrollo personal y a la educación se encuentra vinculado a horarios laborales razonables, al tiempo libre y a las vacaciones pagadas. Esta disposición es una de las muchas en que la DUDH tiene como objetivo garantizar el desarrollo pleno de la personalidad.

La protección de la salud física y mental de los trabajadores no sólo es un acto compasivo, sino que también ayuda a garantizar una alta productividad. Por otro lado, el exceso de trabajo (demasiadas horas y sobrepasar la capacidad de uno mismo) puede ser fatal.

Cuando un padre trabaja muchas horas es alabado por su dedicación y ambición. Pero cuando una madre se queda hasta tarde en la oficina, a veces se le acusa de ser egoísta y de descuidar a sus hijos." - Michelle Obama.

En Japón, hay una palabra para la "muerte por exceso de trabajo": Karōshi (過労死), que se identificó por primera vez en 1969. Este fenómeno no sólo se limita a Japón. Las muertes por Karōshi son con frecuencia causadas por ataques cardíacos y accidentes cerebrovasculares debidos al estrés y a periodos de inanición.

La OIT informó sobre el caso de un hombre que trabajó en una importante empresa de procesamiento de refrigerios en Japón hasta 110 horas a la semana y murió de un

ataque cardíaco, con 34 años de edad. En otro caso, una viuda recibió la compensación 14 años después de la muerte de su esposo de 58 años, empleado de una importante empresa dedicada a la imprenta de Tokio, que había trabajado 4.320 horas al año (el equivalente a 16 horas al día), incluyendo trabajo nocturno.

Además de los empleados que trabajan en exceso, hay otro grupo de personas que, en muchos países, trabaja más duro de lo imaginable, a menudo en condiciones inseguras o poco saludables, y que a pesar de ello se encuentra sumido en deudas y pobreza. Este grupo de personas son los migrantes, independientemente de su condición, tanto indocumentados como aquellos con derechos de residencia.

Un tratado de 1990, la Convención sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y los Miembros de sus Familias, tiene como objetivo proteger los derechos laborales y los relativos a los no nacionales de un país, incluido su derecho al descanso y al tiempo libre. Sin embargo, hasta el momento sólo ha sido ratificado por 54 Estados, principalmente aquellos de los que provienen los migrantes, en lugar de aquellos que los reciben.

Sin embargo, importantes órganos regionales también están trabajando para defender los derechos laborales de los migrantes. En el caso de un trabajador mexicano indocumentado en los EE. UU. que fue despedido por intentar organizar a los trabajadores, la Corte Interamericana de Derechos Humanos declaró que aún debía recibir el pago retroactivo que se le debía, y afirmó que los gobiernos tienen la obligación de garantizar los derechos de todas las personas dentro de su jurisdicción, incluidos los derechos laborales.

Los gobiernos de todo el mundo tienen la obligación legal de garantizar el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables, el derecho a horarios laborales limitados y

vacaciones pagadas, pero estos derechos llevan siendo atacados en algunos países desde la recesión mundial de 2008.

En varios países desarrollados, los empleos estables (con beneficios, vacaciones pagadas, medidas de seguridad y posible representación sindical) están desapareciendo cada vez más de los contratos.

Como lo expresó un experto, en el mundo de hoy, los trabajadores parecen no ser "nada más que adolescentes echando una mano en una empresa familiar acomodada". En lugar de un empleo anticuado con protecciones laborales completas, "ahora se adquiere algo de experiencia, se obtiene un poco de dinero, o se ayuda cuando llegan los pedidos".

El concepto de que los empleados están tratando de ganar un salario digno y de que sus empleadores tienen obligaciones hacia ellos, se está erosionando de manera constante en algunos países donde estaba bien establecido, a pesar de que avanza de manera interrumpida en otros donde nunca se ha asentado del todo.

Las propias empresas tienen la responsabilidad de respetar el derecho al tiempo libre como parte de sus responsabilidades en virtud de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. Esta responsabilidad se aplica a lo largo de sus cadenas de suministro, y significa que, como parte de su "diligencia debida relativa a los derechos humanos", una empresa debe considerar si alguna de sus actividades u operaciones está resultando en horas de trabajo excesivas para los empleados.

Este es uno de una serie de artículos publicados por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ONU-DH) para conmemorar el 70 aniversario de la adopción de la Declaración Universal de Derechos Humanos el 10 de diciembre de 1948. Todos los derechos consagrados en la DUDH están relacionados con entre sí, y todos son igualmente importantes.

Para leer los artículos anteriores de esta serie, visite por

favor: <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=23871&LangID=S>

Para mayor información favor de contactar a Rupert Colville - + 41 22 917 9767 / rcolville@ohchr.org o Ravina Shamdasani - + 41 22 917 9169 / rshamdasani@ohchr.org

Más detalles sobre ventos y campañas en relación con el 70 aniversario serán colocados en:

<http://www.standup4humanrights.org/es/index.html>

Para mayor información sobre la DUDH misma, favor de visitar: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Etiqueta y comparte: Twitter: [@UNHumanRights](https://twitter.com/UNHumanRights) **y Facebook:** [unitednationshumanrights](https://www.facebook.com/unitednationshumanrights)