

LA DÉCADA COVID EN MÉXICO

Los desafíos
de la pandemia
desde las ciencias sociales
y las humanidades

Derechos humanos

Edgar Corzo Sosa
Luis Raúl González Pérez
(Coordinadores)



Catalogación en la publicación UNAM. Dirección General de Bibliotecas y Servicios Digitales de Información

Nombres: Corzo Sosa, Edgar, editor. | González Pérez, Luis Raúl, editor.

Título: Derechos humanos / Edgar Corzo Sosa, Luis Raúl González Pérez (coordinadores).

Descripción: Primera edición. | Ciudad de México : Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho : Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Derechos Humanos, 2023. | Serie: La década COVID en México : los desafíos de la pandemia desde las ciencias sociales y las humanidades ; tomo 7.

Identificadores: LIBRUNAM 2204912 (impreso) | LIBRUNAM 2205230 (libro electrónico) | ISBN 9786073074667 (impreso) | ISBN 9786073074605 (libro electrónico).

Temas: Derechos humanos -- México. | Solidaridad -- México. | Derecho a la salud -- México. | Propiedad intelectual -- México. | Derecho a la educación -- México. | Derecho laboral -- México. | Violencia familiar -- México. | Derechos del niño -- México. | Ley de emigración e inmigración -- México.

Clasificación: LCC KGF3003.D463 2023 | LCC KGF3003 (libro electrónico) | DDC 342.72085—dc23

Este libro fue sometido a un proceso de dictaminación por pares académicos expertos y cuenta con el aval del Comité Editorial de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México para su publicación.

Imagen de forros: 101cats

Apoyo gráfico: Cecilia López Rodríguez

Gestión editorial: Aracely Loza Pineda y Ana Lizbet Sánchez Vela

Primera edición: 2023

D. R. © 2023 Universidad Nacional Autónoma de México
Ciudad Universitaria, alcaldía Coyoacán, 04510, Ciudad de México

Instituto de Investigaciones Jurídicas
Circuito Maestro “Mario de la Cueva” s/n, Ciudad Universitaria,
alcaldía Coyoacán, 04510, Ciudad de México
www.juridicas.unam.mx/

Facultad de Derecho
Edif. Principal. Circuito interior s/n, Ciudad Universitaria,
alcaldía Coyoacán, 04510, Ciudad de México
www.derecho.unam.mx/

ELECTRÓNICOS:

ISBN (Volumen): 978-607-30-7460-5 Título: Derechos humanos

ISBN (Obra completa): 978-607-30-6883-3 Título: La década COVID en México

IMPRESOS:

ISBN (Volumen): 978-607-30-7466-7 Título: Derechos humanos

ISBN (Obra completa): 978-607-30-6843-7 Título: La década COVID en México

Esta edición y sus características son propiedad
de la Universidad Nacional Autónoma de México.



Se autoriza la copia, distribución y comunicación pública de la obra, reconociendo la autoría, sin fines comerciales y sin autorización para alterar o transformar. Bajo licencia creative commons Atribución 4.0 Internacional.

Hecho en México

Contenido

Presentación	13
<i>Enrique Graue Wiechers</i>	
Prólogo	15
<i>Guadalupe Valencia García</i>	
<i>Leonardo Lomelí Vanegas</i>	
<i>Néstor Martínez Cristo</i>	
Introducción: Derechos humanos	23
<i>Edgar Corzo Sosa</i>	
<i>Luis Raúl González Pérez</i>	
ASPECTOS GENERALES	
1 Algunas reflexiones sobre la pandemia de COVID-19 y los derechos humanos	31
<i>Luis Raúl González Pérez</i>	
2 Estándares interamericanos sobre los derechos humanos de las personas con COVID-19	57
<i>J. Jesús Orozco Henríquez</i>	
DERECHOS EN ESPECÍFICO	
3 Los desafíos de la protección del derecho humano a la salud ante la COVID-19	99
<i>José Narro Robles</i>	
<i>Joaquín Narro Lobo</i>	
4 Propiedad intelectual y el acceso a las vacunas en el contexto de la pandemia por COVID-19	119
<i>ONU-México</i>	

- 5 Las transformaciones en el derecho humano a la educación producto de la pandemia por COVID-19 147
Raúl Contreras Bustamante
- 6 El sello del COVID-19 en los derechos humanos laborales 185
Patricia Kurczyn Villalobos
- 7 El derecho del trabajo y de la seguridad social ante los desafíos de la pandemia de COVID-19 203
Alfredo Sánchez-Castañeda
- 8 La violencia en el ámbito familiar durante la crisis sanitaria por COVID-19 231
Rosa María Álvarez
- 9 Hacer frente a la incertidumbre: el derecho familiar frente a la pandemia generada por el COVID-19 249
Juan Luis González Alcántara
Fernando Sosa Pastrana

DERECHOS DE PERSONAS EN CONDICIONES DE VULNERABILIDAD

- 10 Los derechos humanos de la niñez ante la COVID-19 267
Mónica González Contró
- 11 La protección de los derechos humanos de las personas migrantes ante el COVID-19 295
Edgar Corzo Sosa

RESTRICCIÓN Y SUSPENSIÓN DE DERECHOS

- 12 COVID-19: emergencia sanitaria
y restricción y suspensión de derechos 327
Sergio García Ramírez
- Conclusiones y propuesta de políticas públicas 349
Luis Raúl González Pérez
Edgar Corzo Sosa

DERECHOS EN ESPECÍFICO

El sello del COVID-19 en los derechos humanos laborales

6

Patricia Kurczyn Villalobos
Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM

INTRODUCCIÓN: EL SELLO DEL COVID-19 Y LA INTERDEPENDENCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS ECONÓMICOS Y SOCIALES

Mencionar de nuevo la trágica pandemia que marca la historia a partir de 2020 no requiere explicaciones; tampoco comentar el dudoso origen del padecimiento, pero lo que es inevitable es el seguimiento de los efectos conocidos hasta ahora y, en la medida de lo posible, el análisis, conocimiento o pronóstico de las consecuencias aún ignoradas en la vida de las personas en general y en el comportamiento social. Este futuro escenario es impredecible en tanto la ciencia no logre descifrar los orígenes de este terrible virus y, más importante, no encuentre cómo controlarlo, prevenirlo y curarlo.

La pandemia de 2020 resulta ser el inicio de un largo camino que a su paso afecta prácticamente todos los derechos humanos, tanto de quienes lo han padecido, difuntos o supervivientes, como de la sociedad en general. Los derechos humanos no pueden someterse a jerarquías, pero sabemos que, por la conexión entre estos, pueden definirse algunos de ellos como imprescindibles para hacer efectivos otros. Marquemos la importancia del derecho a la vida, un derecho humano que requiere de salud del mismo modo que debe haber condiciones de seguridad para preservarla. Así, la falta de seguridad y la violencia son factores que asechan el derecho a la vida, tal como amenazan la libertad y la salud. A su vez, el derecho humano a la salud es efectivo

cuando se protegen otros derechos como una importante premisa, entre ellos, el de la alimentación, la vivienda digna, el medio ambiente saludable y, desde luego, la educación.

El padecimiento producido por el coronavirus SARS-COV-2 (COVID-19) ha impactado tanto la salud de las personas como las formas de vida social en todas las áreas, incluso en la convivencia familiar. La educación y el trabajo a distancia han repercutido en los comportamientos psicológicos, como se advierte con el tema de violencia doméstica, y probablemente se deteriorará la cohesión social (ya un tanto decaída). Conforme pase el tiempo, es probable que se adviertan otros estragos en la vida diaria, en la interacción familiar, laboral y social. Vale preguntarse cómo responderá la niñez en los primeros años de vida sin los juegos colectivos, sin la convivencia escolar, sin mirar más allá de los muros domésticos. La coexistencia genera entendimiento, tolerancia, diálogo, en una palabra, sociabilidad. Ya no solo se hablará de los *millennials*, sino que ahora están surgiendo las “generaciones COVID-19”, niños con clases en casa o en línea, cuyos primeros años quedan marcados por falta de juegos con compañeros, amigos y otros familiares.

En el ámbito laboral, especialmente en referencia al sector formal con empleados bajo subordinación,¹ si bien en las modalidades que se generaron se hallan algunos puntos de conveniencia, también se presentaron los negativos; entre ellos, uno puede afectar la solidaridad en el trabajo y llegar a un mayor debilitamiento sindical que el ya existente, principalmente en la formación de nuevos cuadros sindicales, justo cuando hay renovación en muchas grandes empresas, en particular en México, con motivo de las reformas

¹ En tanto la subordinación en las relaciones laborales ha sido esencial para verificarlas, hoy está en duda y mantiene un desarrollo espontáneo y versátil; sin embargo, en este trabajo lo consideraremos como elemento principal para identificar aquellas relaciones que además se dan en el ámbito formal. El escenario informal es mucho más propenso al rompimiento de todas las reglas en las relaciones de trabajo, empezando por su escapatoria ilegal de las normas de derecho positivo. Esas irregularidades pueden ser francamente cínicas o, en otros casos, los empleadores se toman la molestia de disfrazarlas en otras figuras, aceptadas, por necesidad en la mayoría de las veces, por los trabajadores carentes de prestaciones económicas y sociales.

constitucionales y legales que señalan cambios en la formación de organizaciones sindicales y en las negociaciones de los contratos colectivos.

El trabajo a distancia, aunque tiene grandes beneficios, puede impedir la identificación del trabajador con su empleador, con la empresa y con los colegas o compañeros de trabajo. Se abren abanicos de condiciones positivas y adversas; se acompañan los problemas con la incertidumbre y el miedo a contraer el virus, de contagiar a miembros de la familia, y más pronto que tarde aparecerán los cambios en la economía personal, con disminución o pérdida de ingresos, inflación y gastos extraordinarios por enfermedad, accidentes y defunciones, pues hay que tomar en cuenta que muchas instalaciones de servicios médicos se convirtieron en unidades de atención exclusiva para COVID, mientras que otros servicios se descuidaron por falta de personal de salud. Esto y el miedo al contagio hicieron que las personas buscaran atención médica para otros padecimientos en la medicina privada, lo que significó hacer erogaciones no previstas.

En cuanto a las personas trabajadoras que hayan padecido COVID-19, como supervivientes, podrán experimentar secuelas, desde leves a severas, de acuerdo con la condición en que lograron superar el padecimiento.² Para quienes tuvieron la desgracia de perder a una persona cercana, las deplorables condiciones en que llegaron a la muerte dejan una huella profunda en los supervivientes con posibles alteraciones en su psicología social.

En estos panoramas, que la sociedad ha conocido directa o indirectamente, se presentan circunstancias de orden económico. La muerte del jefe o jefa de familia, o de quien aportaba el principal soporte económico, lastima doble a sus deudos, quienes tampoco tuvieron —o no tienen— apoyos suficientes de parte de las autoridades; de tal manera, quienes no gozaban de seguridad social quedan aún más desprotegidos. En la cascada de perjuicios que se originan con la pandemia aparece el desempleo, con importantes bajas

² Entre las secuelas están el dolor de cabeza, problemas respiratorios, inflamación, anormalidades cardíacas, deterioro cognitivo, problemas respiratorios, caída de pelo, agotamiento y otros más, los cuales deterioran el rendimiento y exponen a los trabajadores a problemas mayores de salud.

en la economía nacional a excepción de la rama farmacéutica y de productos de higiene, y en el caso específico del COVID-19, en la esfera de la economía internacional son pocos los países que tienen logros económicos importantes, entre ellos China.³

Hay explicaciones y ejemplos relevantes de la concatenación de efectos post-COVID-19 en relación con los derechos humanos. En México quedó en evidencia que el derecho humano a la salud tiene un importante grado de debilidad; con esos temas salió a la luz lo que en el medio de salud se conocía pero se ocultaba por falta de transparencia o que pasaba inadvertido: la insuficiencia de infraestructura hospitalaria y de insumos médicos, el bajo número de médicos y enfermeras por número de habitantes y el incremento del desabasto de medicamentos, no solo los fármacos relacionados con el virus, sino también los necesarios para otros padecimientos, como el terrible caso de la carencia de medicamentos oncológicos.

La insuficiencia de equipos, medicamentos y personal especializado fueron factores que acabaron con la vida de muchos profesionales de la salud. El personal sanitario, no solo médicos residentes y especialistas, sino también el de enfermería, camilleros, laboratoristas, personal administrativo de clínicas y hospitales, fue víctima de la enfermedad al contraerla por el contacto con los pacientes y la carencia de equipo de protección; actos heroicos, sin lugar a duda, reconocidos por la sociedad. Quienes no contrajeron COVID-19 también se expusieron al síndrome de *burnout*, expresión para referirse al agotamiento físico y mental de los trabajadores, con severas consecuencias.⁴

³ De acuerdo con el Banco Mundial, el producto interno bruto de China en 2020 fue de 2.3 %, y otros países tuvieron puntaje más alto, en tanto que en Canadá se reportó el crecimiento de -5.3 %; en Estados Unidos fue -3.6 %, y en México -8.3 % (Banco Mundial, 2021).

⁴ En la Actualización Epidemiológica Enfermedad por Coronavirus (COVID-19) de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), con fecha al 21 de julio de 2021, en el territorio de las Américas, entre los trabajadores de la salud se han notificado 1 763 315 casos, incluidas 10 278 defunciones. Estados Unidos de América y Brasil son los países con más casos, con 515 527 y 498 422 respectivamente, seguidos de México, con 244 711 casos notificados, que representan 13 % del total de casos de América Latina.

En estos casos, la enfermedad se considera como un riesgo de trabajo aun sin tener la certeza de que el virus se haya contraído en sus actividades laborales o en otro sitio.

El personal sanitario, en la mayoría de los casos, no tuvo el resguardo de sus derechos humanos a la salud ni al trabajo, toda vez que las condiciones en que debieron atender las consultas y atención se caracterizaron por las deficiencias en los equipos de protección. Más aún, este personal fue víctima de discriminación y maltrato en múltiples ocasiones por parte del público. Esta desastrosa situación no puede validarse mediante la justificación de que se trataba de una enfermedad desconocida, de un virus nuevo, potente y criminal. En otros países, con mejores o inferiores economías a la mexicana, establecieron políticas públicas bien estudiadas y atendidas que lograron menos contagios y menos defunciones.

Muchos países establecieron políticas públicas en el renglón de la economía y ofrecieron apoyos para que los efectos fueran menos graves. En México, el derecho humano a la alimentación se vio afectado y, desde luego, el derecho humano al trabajo, tanto el subordinado como el autónomo. Otro derecho humano afectado de manera grave fue el de la educación, modificada aceleradamente para impartirse vía remota, pero con insuficiente cobertura de internet en el país, lo cual impidió que una importante proporción de la población estudiantil continuara con su educación. Ello, además, afecta el derecho humano a la información y comunicación, al carecer de instalaciones y medios tecnológicos.

El COVID-19 trastornó la vida de millones de seres humanos en todo el planeta, pero en algunos países resultó más grave que en otros, no solo por su condición socioeconómica, sino por las políticas públicas y los sistemas de gobierno en cada uno de ellos. La prontitud y la calidad en la respuesta de las autoridades frente a la emergencia marcaron la diferencia.

En cuanto a defunciones, nuestro país ocupa el primer lugar con 4 084 defunciones, que corresponden al 39.7% del total en América Latina (información al corte del 19 de julio de 2021; Dirección General de Epidemiología, 2021).

Esta cadena de sinsabores permite entender claramente la interdependencia entre los derechos humanos, pues al armar una cadena, cuando un eslabón se afloja o se rompe, como puede ser el de la salud, se hace vulnerable el cumplimiento de los otros. En efecto, no se puede hablar de salud cuando hay pobreza, porque es evidente que esta no permite la alimentación nutritiva, vivienda digna ni medicina preventiva; además, la pobreza está vinculada al trabajo o al empleo, con el cual, además de obtener recursos, las personas estarían afiliadas a un sistema de salud obligatorio.

DERECHOS A LA SALUD, AL TRABAJO Y A LA SEGURIDAD SOCIAL: HERMANDAD

Si metafóricamente pudiéramos formar una familia de derechos humanos, me inclinaría por considerar que el lugar de progenitores y cabeza lo ocuparía la vida: el derecho a vivir con plenitud, es decir, con el disfrute de todos los derechos. La salud podría ser la hermana mayor, celosa por cuidar encarecidamente a toda la familia, y marcaría como hijos gemelos al derecho al trabajo y al derecho a la seguridad social, porque prácticamente surgieron juntos, particularmente en el sistema jurídico mexicano, cuando en 1917, el artículo 123 constitucional, “Del trabajo y la previsión social”, incluyó la fracción XXIX sobre la creación de los seguros populares, cuya evolución a través de reformas conformó un sistema de seguridad social con la expedición de la Ley del Seguro Social y la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social en 1943.⁵

⁵ Dice el artículo 123 constitucional, fracción XXIX (texto original): “Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno federal como el de cada estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular”.

Los demás derechos humanos tendrían otras funciones, pero siempre trabajarían, se comunicarían y se defenderían juntos con papeles estelares en cada una de sus áreas: educación, vivienda, ambiente sano, justicia, protección a la privacidad, a los datos personales, al acceso a la información y todas las relacionadas con la justicia. Una gran familia unida viviendo en una gran casa, como debe ser la de la democracia (o como debiera ser).

Salud y seguridad social

En cuanto a la seguridad social, en el derecho mexicano jurídicamente resulta ser el paso definitivo para su formalización como una rama del derecho social, que inicia con la recién citada y consagrada fracción XXIX del artículo 123 constitucional. Ahí se ponen los primeros cimientos de su autonomía para que después, con sus propias fuentes reales y formales y sus principios, fuera regulada por leyes y reglamentos *ad hoc*, con instituciones fortalecidas ahora a más de 78 años de haberlas establecido.

No obstante, es cierto que queda pendiente el tema de la resolución directa de conflictos de los derechos de los usuarios, cuya competencia se otorgó a la hoy extinta Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. En los procedimientos ante la propia Junta se dieron serios problemas en la calificación de riesgos de trabajo que se encomendaban a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, así como otros problemas referidos a la dilación procesal, corrupción en algunos casos, etcétera. Hoy, la competencia para la resolución de conflictos de seguridad social queda incierta, porque si bien tienen competencia los nuevos tribunales de trabajo, lo cierto es que se perdió la oportunidad de establecer procedimientos específicos o juzgados propios y tampoco se ajustaron las reformas a temas más concretos, como serían los peritajes, que suelen ser complicados en temas de salud.⁶

⁶ Los juzgados de lo social pudieron ser más oportunos para atender lo laboral, por un lado, y lo relacionado con seguridad social, por el otro.

Con o sin razón que lo justifique —y que queda a criterio del lector—, algunos conflictos de seguridad social se excluyeron de la obligatoriedad de ir a la audiencia de conciliación prejudicial en términos del artículo 685 TER de la Ley Federal del Trabajo (LFT); es decir, en general se excluyen estos conflictos de atender un procedimiento obligatorio de conciliación, como ocurre con otros casos, según especifica el boletín conjunto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (Profedet) y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), número 17/21 de 18 de abril de 2021, que a la letra dice:

Para facilitar a los trabajadores la resolución de los conflictos, el CFCRL da a conocer los casos de excepción en materia de conciliación en conflictos laborales y que deben ser atendidos directamente en los tribunales o bien, buscar la mediación en otras instancias federales de atención gratuita como la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (Profedet). Los casos en los que no se requiere un procedimiento de conciliación previo ante el CFCRL son los relacionados con seguridad social, ejemplo de ello cuando ocurre el fallecimiento de un trabajador, se tiene que nombrar a su beneficiario, es decir, a la persona que recibirá los derechos generados con motivo de su relación de trabajo, entre ellos: aportaciones a la Afore, al Infonavit o en materia de pensiones por invalidez, viudez, orfandad u otras prestaciones derivadas de la relación laboral. También se considera como excepción cuando una persona que tuvo un riesgo de trabajo, enfermedad o accidente, requiere de pensión que no le ha reconocido el instituto de seguridad social obligado (STPS, Profedet y CFCRL, 2021).⁷

El derecho a la salud en México tiene una baja calificación a escala mundial. En primer lugar, la población asegurada por los sistemas públicos, IMSS, ISSSTE, ISSFAM, institutos de seguridad social de los estados y otros

⁷ Habría que distinguir aquellos problemas, es decir, dificultades, de temas más de orden administrativo, como es el de nombrar a los sucesores de los derechos del o de la trabajadora fallecida.

regímenes, como el de Pémex, abarca 73.5 % del total (INEGI, 2020);⁸ en otras palabras, una cuarta parte de la población carece de servicios médicos. El número más importante de la población asegurada tiene ese beneficio en virtud de ser parte de una relación formal de trabajo.

Hay otros asegurados cuya atención no obedece a una prestación laboral sino a otras razones “de solidaridad” que amplían los servicios médicos, por ejemplo, los estudiantes amparados por el IMSS o los becarios en distintos programas establecidos por el Gobierno federal; sin embargo, si la población beneficiada con este seguro médico ha crecido, su incremento no parece proporcional al aumento de infraestructura médica, y habría que considerar si la cobertura de un seguro financiado principalmente por cuotas de los sectores patronal y de trabajadores no sale de los esquemas justos que podrían rebasar el sentido de la solidaridad, toda vez que al reportarse un fuerte crecimiento en el índice de pobreza (Velázquez, 2021), se exige la solidaridad obligatoria no obstante que se demerite la calidad de los servicios que legalmente corresponden a los derechohabientes, quienes cubren una cuota proporcional a su salario para financiar su seguro médico (con exclusión de las cuotas para casos de riesgo de trabajo, que, como se sabe, corresponde al empleador cubrir al cien por ciento). Esta ampliación de la seguridad social ocurre ante la insuficiencia gubernamental en el área de salud pública para población abierta, hoy a cargo del Instituto de Salud para el Bienestar (Insabi), además de que cabe sospechar algún tinte de índole política.

De los indicadores de carencia social y bienestar económico, el correspondiente a la falta de acceso a los servicios de salud fue el de mayor crecimiento, pues mostró un alza de 12 puntos porcentuales, seguida del ingreso inferior a la línea de la pobreza extrema, con 3.2 puntos porcentuales (Velázquez, 2021).

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda de 2020, el INEGI informó que 73.5 % de la población es derechohabiente en salud, conforme a los siguientes datos:

⁸ Ver notas 3, 4 y 5.

CUADRO 1
POBLACIÓN TOTAL SEGÚN CONDICIÓN
DE DERECHOHABIENCIA, 2020

Indicador	Porcentaje
IMSS	51.0
Insabi o Seguro Popular	35.5
ISSSTE o ISSSTE estatal	8.8
Institución privada	2.8
Pémex, Sedena o Semar	1.3
Otra institución	1.2
IMSS Bienestar	1.0

Fuente: INEGI, 2021.

Los datos que se revelan indican deficiencia de salud para un poco menos de un cuarto de la población del país, que en total asciende a 126 014 024 personas, lo cual no es una trivialidad. Considérese que cuando la pandemia llegó se encontró con un sistema de salud raquítico a nivel nacional. Baste un dato: en México en promedio hay 2.2 doctores por cada mil habitantes; cuando el promedio marcado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) es de 3.3, y que solo hay una tercera parte del número de enfermeras por cada mil habitantes respecto al promedio de la OCDE.

La situación se agrava si se revisa el esquema de vacunación contra el COVID-19, pero no existen datos fidedignos, pues el ostracismo o la falta de información pública proactiva al respecto acecha a los derechos humanos, en este caso, también al derecho de acceso a la información. Un ejemplo puede centrarse en la adquisición de las vacunas y las donaciones hechas por el Gobierno mexicano a otros países.

COVID-19 y trabajo

Mientras se aprecia esta lucha humana en contra de la naturaleza y se cruza información certera y falsa en todo el mundo, se despliegan cambios en distintos ámbitos de la vida social, con una afectación terrible en la educación en todos los niveles, y se podría considerar que con más graves efectos entre los menores a quienes no es posible enseñarles en línea, como son los de preescolar. Esta educación ahora queda a cargo de los padres o hermanos mayores, sin preparación para ello y que, por lo tanto, deberían ser instruidos en el tema, lo que merma su tiempo y atención en sus propias actividades escolares o laborales.

La vida familiar ha cambiado en todos los estratos sociales, como lo refleja el incremento en la violencia familiar, pero los modos de trabajar instaurados durante esta pandemia del siglo XXI también tienen repercusión; muchos de ellos se han modificado con el apoyo de la digitalización y los progresos en las tecnologías de la información. Este proceso, que es una consecuencia de la cuarta revolución industrial, la *industria 4.0*, se aceleró intensamente durante estos dos años (2020-2021) con nuevas formas de trabajo, algunas de ellas preexistentes desde hace más de cuatro lustros, pero ahora de mayor aplicación con motivo de una súbita evolución que las necesidades acarrearón. Por ejemplo, el teletrabajo (o actividades laborales vía remota) se conoce desde hace más de 25 años, pero no se le había concedido la importancia que hoy representa.

En otro sector, surge el trabajo ejecutado a través de plataformas digitales, tan discutido hoy respecto a su naturaleza jurídica, que se ha multiplicado en forma sorprendente en la mayoría de los países.⁹ La vida moderna exige más facilidades, como hacer compras en línea con entrega a domicilio, y hoy en día se rebasa el aspecto de la comodidad frente a la urgencia de mantener el confinamiento de las poblaciones, como recientemente ocurrió

⁹ El trabajo en plataformas digitales se inició con el sistema de transporte de personas de la empresa Uber, lo que ha permitido que algunos autores y la opinión pública se refieran a la *uberización* en otros trabajos de plataformas digitales.

para prevenir los contagios de COVID-19, y facilitar las compras de alimentos, medicamentos y otros artículos de primera necesidad. Incluso, la digitalización ha llevado a una mayor práctica de telemedicina. Hoy en día se reconoce que este virus ha sido motor de impulso para la evolución o transformaciones en las relaciones laborales, aun cuando su costo ha sido muy alto.

La presencia del SARS-COV-2 impacta los derechos de los trabajadores en distintas formas, contraigan o no la enfermedad. Influyen las condiciones económicas y financieras de cada país, tal como las políticas y estrategias que los Gobiernos han tomado e impulsado repercuten necesariamente en las curvas del empleo y el desempleo, así como en la protección de las relaciones de trabajo que intensificaron la transformación que venía desarrollándose. En el caso de México, la contingencia sanitaria se prevé en la legislación laboral de forma deficiente, pero de cualquier manera las autoridades procedieron sin atender la ley laboral y sin protocolos. Así, podría señalarse que actuaron imprudencial y precipitadamente en el campo del trabajo, precipitación ausente en el campo de la salud. Los efectos perjudiciales aumentaron ante el incompleto esquema de la legislación de seguridad social, que no abarca un seguro de desempleo. A ello pueden agregarse las consecuencias de una insuficiente red sanitaria, carente de hospitales equipados, con escaso personal médico y paramédico, como se mencionó en el segundo apartado.

CAMBIO EN LAS RELACIONES

LABORALES: RIESGO DE CONTAGIO Y MEDIDAS SANITARIAS

El trabajo a distancia no es aconsejable para las buenas relaciones, incluidas las laborales, a pesar de los medios de comunicación instantánea e inmediata (correo electrónico, Telegram, Zoom, WhatsApp, Instagram, Facebook y todas las redes sociales existentes); estas aplicaciones modifican las relaciones humanas y sociales, lo que es comprensible porque finalmente estamos inmersos en una evolución permanente e indefinida. Hoy, en el primer cuarto del siglo XXI, las tecnologías de la información y la comunicación han modificado la comunicación a nivel mundial. Se vive plenamente la industria

4.o, con la digitalización, su uso común, la accesibilidad y la cadena de cambios que provoca, aunque no siempre es positiva, porque también expande la brecha digital por ubicación o por condiciones geosociales, económicas y políticas (Camacho, 2019).

Cada una de estas etapas repercutió e impactó en el modo en que se dan las relaciones laborales, como hoy se evidencia y en que tanto se insiste. En cada cambio se ha dado el acompañamiento de modificaciones en las relaciones económicas y en los cambios financieros, por citar solo estos. Como paradoja, hoy se puede asentar en la historia del trabajo que un sorpresivo y desconocido minivirus, imperceptible a simple vista, aceleró cambios que se hicieron imprescindibles para atender las necesidades de la sociedad.

Desatada la pandemia causada por ese nocivo SARS-COV-2, agente enemigo de la humanidad, y ante la necesidad de combatirlo y de prevenir su contagio, se recurrió intempestivamente al cierre de oficinas, colegios, comercios, restaurantes, centros de diversión, etcétera. En algunos casos fue posible instalar el trabajo a distancia, llamado teletrabajo o *home office*, como modo de trabajar vía remota o virtualmente. Esta modalidad con la cual la sociedad ya se ha familiarizado, se reglamenta en distintas legislaciones, algunas de las cuales habían sido expedidas desde antes de la pandemia, incluso a principios del siglo XXI. En todo caso, se refieren al trabajo que se realiza fuera del lugar central, de la sede (centro de trabajo), fuera de la supervisión directa del empleador. Las actividades laborales se pueden ejecutar en el domicilio del trabajador o en algún otro lugar que él mismo seleccione: un café, una biblioteca, un espacio colaborativo (*coworking*), o bien bajo un sistema híbrido que combina lo presencial con la distancia; en todo caso, se aplican las TIC, que, a decir de la Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicación de la UNAM, incluyen computadoras, celulares, televisiones, reproductores portátiles de audio y video, así como consolas de juego. El código del trabajo de Francia, uno de los primeros en hacer reformas sobre el tema en 2012 y después en 2017, indica que pueden ser computadoras fijas, portátiles, tabletas y fax. Esta sería la característica principal, y así lo consignan las legislaciones de Colombia, Chile, Argentina y Uruguay.

La LFT, reformada primero en 2019 de manera deficiente y simple, debió ser reformada en 2021 con la inclusión del “Capítulo XII Bis. Teletrabajo”. Ahí se especifica y define el teletrabajo, con lo cual se ofrece mayor protección a los derechos de los trabajadores. Este capítulo establece que la relación laboral salvaguarda la subordinación y los derechos laborales y de seguridad social; sin embargo, en la práctica se presagia la dificultad para resolver o calificar aquellos casos de riesgos de trabajo ante la disyuntiva de que no se guardan las reglas de seguridad industrial en el domicilio del trabajador. En estos casos debería ser aplicado el principio de buena fe que impone el artículo 31 de la LFT, así como el de la aplicación de la norma más favorable al trabajador establecido en el artículo 17 del mismo ordenamiento, o el principio pro persona, consagrado en el artículo 1.º constitucional, en caso de no definirse la norma aplicable o conflicto de disposiciones. En cuanto a los contagios en las personas trabajadoras, se ha determinado que la enfermedad se considerará como profesional, como lo establece el artículo 513 de la LFT, específicamente en la fracción 136, relativa a la virosis.

Quedan temas pendientes, que se habrán de resolver según se vayan presentando, aunque es de esperarse que no se tomen decisiones a la ligera en casos controvertidos, como es considerar legal la exigencia de la vacunación para ingresar al centro de trabajo,¹⁰ siendo esta la opción que se contempla como lógica para salvaguardar la salud del personal en general, con el sentido de que sería más importante el interés de la comunidad laboral que el interés de una sola persona que no permita o no quiera ser vacunada, salvo en aquellos casos que, por razones particulares de salud, no puedan aplicarse las vacunas o bien cuando las creencias religiosas se lo impidan.

En ese punto surgiría la definición de si hay fundamento legal para negar el trabajo. ¿Podrán ser rescindidos los contratos de trabajo por desobediencia? Recordemos que el empleador tiene la obligación de mantener el lugar de trabajo con resguardo para cuidar la salud de sus empleados. Más allá de este precepto, habría que tomar en cuenta la disposición del artículo 2 de la LFT, sobre trabajo decente, que en su segundo párrafo establece:

¹⁰ Como ejemplo, ver Surane (2021).

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.

De acuerdo con esta norma, tanto existe la obligación del empleador de prevenir riesgos de trabajo como se prohíbe la discriminación, entre otras causas, por condiciones de salud y religión. Es una encrucijada que tendrá que resolverse de manera justa y equitativa, y no parece fácil tomar tales determinaciones. Varios laboristas se han pronunciado por la imposibilidad de actuar de tal manera, acusando un despido injustificado; sin embargo, consideremos que en esta situación debe prevalecer el interés de la mayoría, el interés público, y un trabajador tendrá derecho a no presentarse a trabajar si su salud corre peligro.

DERECHO AL ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

El artículo 6 de la Constitución reconoce y consagra el derecho a la información pública, que después regula mediante la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (2014) junto a la ley federal del mismo nombre (2016), que norman el derecho a obtener información pública sin obligación de identificarse y sin necesidad de justificar la solicitud de esta. Las excepciones, como en todo caso las hay, se refieren a casos específicos que se deban reservar temporalmente para no afectar la seguridad nacional o las relaciones diplomáticas, por interés público o cuando la propia ley las considere confidenciales, lo que significa que no serán abiertas como reserva de forma temporal por razones de interés público y seguridad nacional, o bien, como confidencial. Los particulares tendrán acceso a la información en los

términos que estas leyes señalan. El derecho humano de acceso a la información comprende solicitar, investigar, difundir, buscar y recibir información.

De acuerdo con este derecho humano, puede considerarse que ha dejado de cumplirse la ley por las autoridades a las que se les solicita información pública y cuya obligación es brindarla de manera proactiva. El caso de que no haya claridad o transparencia lo constituye la diferencia de datos que las autoridades manejan o publican oficialmente, muchas veces por voz del titular del Ejecutivo y que parecen no ser exactos, con aquella célebre y terrible frase: “yo tengo otros datos”.

Más allá de las políticas de salud erróneas, de acuerdo con muchos expertos e instituciones del sector privado, así como de la opinión pública, puede haber márgenes de error que hasta cierto punto pudieran ser involuntarios.¹¹ Admitamos que lo sorpresivo y el magno problema que representa la novedosa y grave enfermedad hizo que en muchos casos se estimaran los decesos por otras causas sobre todo en poblaciones pequeñas, alejadas de información pronta, con escasez de servicios de salud, sin acceso a comunicación digital, etcétera. Se podría sumar la ignorancia del comportamiento de la enfermedad, así como la falta de datos sobre la morbilidad que pudieron llevar al personal de salud a diagnosticar erróneamente, como ocurrió con aquellos certificados de defunción que señalaban “neumonía atípica”. Aunque tampoco puede descartarse la sospecha de que muchos casos fueron indebidamente calificados como COVID-19 cuando se supo que las autoridades otorgaban un apoyo para los funerales. Viceversa, hubo otras ocasiones en que los familiares buscaban que se alterara el acta de defunción para no quedar sujetos a discriminación y evitar represalias, verbigracia, al no ser aceptados en el trabajo o ser repudiados por los vecinos en su comunidad o lugar de residencia.

Han pasado más de veinte meses con curvas irregulares en la condición del contagio, en los fallecimientos, y no se ha logrado establecer un sistema

¹¹ Un ejemplo puede ser el dato de 298805 defunciones por COVID-19 en el país reportadas por la Secretaría de Salud, con un ajuste del INEGI (2020) que registra un aumento de 52 234, con lo que se alcanza un total de 352 039 (TRResearch, 2022).

regular en la República; no se han cumplido los esquemas de vacunación completa, hay rumores sobre vacunas caducas aplicadas y otras almacenadas. Las autoridades de salud no logran dar mensajes certeros. Los lugares alejados no cuentan con servicios médicos, pero irónicamente sí logra llegar el Sistema de Administración Tributaria.

CONCLUSIÓN

Los pronósticos científicos no son alentadores, se dice que la población debe acostumbrarse a defenderse permanentemente de esta gama de virus y pese a que en todo el mundo se trabaja intensamente en la búsqueda de vacunas más potentes, así como de fármacos que la combatan, las estadísticas suben día a día en cuanto a contagios y muertes.

En materia de trabajo tampoco hay noticias alentadoras; será necesario coordinar la información y tomar medidas de acuerdo con los sectores patronal y de trabajadores con las secretarías de Economía; Trabajo y Previsión Social, y Salud. No se pueden descartar medidas regulatorias urgentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Banco Mundial. (2021). *Crecimiento del PIB (% anual) China*. <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=CN>
- Camacho Solís, J. I. (2019). La inclusión social en el trabajo digital laboral. En G. Mendizábal Bermúdez, A. Sánchez-Castañeda y P. Kurczyn Villalobos (coords.), *Industria 4.0 y trabajo y seguridad social* (pp. 391-416). Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.
- Dirección General de Epidemiología. (2021). *Secretaría de Salud. Datos Abiertos*. <https://www.gob.mx/salud/documentos/datos-abiertos-152127>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). Población total según condición de derechohabiencia. *Derechohabiencia*. <https://www.inegi.org.mx/temas/derechohabiencia/>

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Censo de Población y Vivienda 2020*. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. (18 de abril de 2021). *El nuevo modelo de justicia laboral estrecha la colaboración entre el CFCRL y Profedet para la atención de conflictos laborales* [boletín de prensa número 17/21]. https://centrolaboral.gob.mx/images/prensa/Boletino17Conjunto-Excepciones_a_la_Conciliacion.pdf
- Surane, J. (2022). Citigroup despedirá a los empleados que no estén vacunados contra el COVID-19. *Bloomberg Línea*. <https://www.bloomberglinea.com.mx/2022/01/07/citigroup-despedira-a-los-empleados-que-no-estén-vacunados-contra-el-covid-19/>
- TResearch. (2021). *La pandemia en números COVID-19 global*. <https://www.tresearch.mx/post/covid-mx>
- Velázquez, M. (10 de agosto de 2021). Crece población sin acceso a servicios de salud, de 20.1 a 35.7 millones de personas entre 2018 y 2020: Coneval. *Código F*. <https://codigof.mx/crece-poblacion-sin-acceso-a-servicios-de-salud-de-20-1-a-35-7-millones-de-personas-entre-2018-y-2020-coneval/>

Tomo 7

La década COVID en México

Derechos humanos



La pandemia COVID-19 nos puso a todos a prueba como sociedad, ya que se incrementaron las desigualdades y, al mismo tiempo, adquirieron mayor visibilidad la exclusión, la pobreza y la marginalidad, poniendo en entredicho el cumplimiento de los derechos humanos. En este tomo, el lector encontrará un análisis de los impactos que ha provocado la pandemia en algunos de los más importantes derechos de las personas, partiendo del resurgimiento de la solidaridad y la cohesión social, pasando por los estándares interamericanos para que los Estados tengan claridad en sus obligaciones internacionales, y desarrollando derechos de particular preocupación como los relacionados con la salud, incluyendo el acceso a las vacunas, la educación, el trabajo y la seguridad social, y la no violencia familiar. Además, se abordan dos supuestos de personas en condiciones de vulnerabilidad, como la niñez y las personas migrantes; asimismo, se analiza la restricción y suspensión de los derechos humanos que pudo haber tenido lugar en nuestro país. Finalizamos con algunas propuestas de políticas públicas que buscan ser una guía para que las acciones del gobierno aumenten la protección de los derechos humanos en tiempos como los que seguimos viviendo en esta pandemia COVID-19.



SECRETARÍA GENERAL

Universidad Nacional Autónoma de México



DGCS
Dirección General de Comunicación Social



COORDINACIÓN
DE HUMANIDADES