

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 derecho del trabajo y de la seguridad social ante los desafíos de la pandemia de COVID-19

7

Alfredo Sánchez-Castañeda
Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM

INTRODUCCIÓN

El derecho del trabajo y de la seguridad social en México tienen su fundamento en la Constitución de 1917. Estos derechos, en función de los cambios de la sociedad, se han adaptado a las necesidades sociales del país; sin embargo, también es cierto que en muchas ocasiones los hechos sociales rebasan la norma. Los efectos de la pandemia de COVID-19 (acrónimo del nombre en inglés *coronavirus disease 2019*) es un ejemplo de ello. A las dificultades preexistentes para hacer efectivos los derechos sociales se han sumado nuevos desafíos generados por la contingencia sanitaria. Las anteriores circunstancias reclaman del derecho social un enfoque centrado en la construcción de instituciones que hagan valer los derechos laborales y de seguridad social, para lo cual se requiere una nueva aproximación conceptual en el derecho social.

EL RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Una de las grandes cualidades de la Constitución mexicana de 1917 fue el reconocimiento de los derechos sociales, particularmente aquellos de naturaleza laboral. Posteriormente, la inclusión del derecho a la seguridad social

ocupó un lugar importante en la carta magna. Luego de 1917, el país tuvo su primera Ley Federal del Trabajo en 1931 y una segunda en 1970, la cual ha tenido reformas importantes. De igual manera, luego del reconocimiento del derecho de la seguridad social, en la legislación mexicana se inició el del derecho a la protección social para aquella población que no podía acceder al esquema de seguros sociales. No obstante, dichas reformas han enfrentado un mercado de trabajo cambiante y desafiante; de tal modo, la pandemia de COVID-19 es uno de los más recientes retos para el derecho social mexicano.

La constitucionalización del derecho del trabajo y de la seguridad social

Fue en la Constitución de 1917 donde se consagraron los derechos sociales de los trabajadores. Alfonso Cravioto señaló al respecto que “así como en Francia, después de su Revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consagrar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros” ([1916] 2000, p. 568).

De esta manera, México se convirtió en el primer país en contar con una Constitución social que incluyó un conjunto de derechos laborales. Los principales temas originalmente regulados en el precepto constitucional fueron trabajo, descanso, salario, trabajo de mujeres y menores, estabilidad en el empleo, autoridades de trabajo, irrenunciabilidad de derechos laborales, entre otros. Cabe señalar que el artículo 123 constitucional inicialmente otorgó competencia tanto a la federación como a los estados para expedir leyes en materia de trabajo.

La Constitución no se ha mantenido inmutable, hasta el día de hoy el artículo 123 ha sido objeto de 27 reformas. Entre ellas destacan la federalización de la legislación, esto es que solo la federación, y ya no los estados, puede legislar en materia laboral (6/IX/1929); la declaración de utilidad pública de la seguridad social y la expedición de una ley en la materia (6/IX/1929); la fijación del salario mínimo y de la participación de los trabajadores en las

utilidades de las empresas (4/XI/1933); la división del artículo 123 en dos apartados, el primero relativo a todo contrato de trabajo y el segundo referente a las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado (5/XII/1960); considerar de utilidad social la expedición de una ley encargada de administrar el fondo de vivienda (14/II/1972); la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el plano laboral (31/XII/1974); la obligación de las empresas de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores (9/I/1978); el derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil (19/XII/1978); la creación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (2/XI/1962); elevar de 14 a 15 años la edad para que los menores de edad puedan empezar a trabajar (17/VI/2014); dejar de ser el salario el parámetro para sanciones, multas u otros pagos no relacionados con el derecho del trabajo para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales y estatales; establecer que los salarios mínimos que disfrutaban los trabajadores son generales o profesionales; la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la competencia del Poder Judicial federal y estatal en materia de justicia laboral, la creación de una conciliación obligatoria prejudicial, el derecho de sindicalización y de negociación colectiva (24/II/2017).

Como se puede observar, al paso del tiempo el derecho del trabajo se ha modificado de una manera muy importante, realizando ajustes necesarios en materia salarial, de igualdad entre hombres y mujeres, y recientemente con el tránsito de la justicia laboral al poder judicial, así como dándole centralidad al derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

El derecho de la seguridad social y de la protección social en la Constitución de 1917

La seguridad social no fue incluida originalmente en el texto constitucional de 1917. Su ausencia obedece a que, incluso en el mundo, aún no se veía con claridad la existencia de un derecho a la seguridad social. Primero se reafirmó el derecho del trabajo y posteriormente el derecho de la seguridad social. Aparece en la Constitución mexicana hasta el año de 1929, con la reforma a la

fracción XXIX del artículo 123, que declara de utilidad pública la expedición de una ley de seguridad social. Justo en el momento en que se consolidaba el modelo de seguro social alemán, que se desprende de las diversas regulaciones emitidas en tiempos del canciller Bismarck a finales del siglo XIX (Sánchez-Castañeda, 2012).

Cabe señalar que otro de los grandes aportes de nuestro país al constitucionalismo social latinoamericano ha sido la aparición, al lado de la seguridad social (caracterizada por el otorgamiento de diversos seguros sociales), de un derecho a la protección social destinado a la población que no cuenta con un trabajo formal y que, en consecuencia, no puede acceder a alguna de las instituciones de seguridad social existentes, a saber, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), para el sector privado; el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), creado en el año de 1959, para el sector público, o el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM), que apareció en 1976.

También es relevante que la creación de un derecho a la protección social se puede desprender de la propia fracción XXIX del artículo 123, que se refiere también a la población no asalariada. De esta manera, se abre la posibilidad de contar con mecanismos de protección social para quienes no tienen un trabajo formal.

La aparición de un derecho a la protección social quedaría plenamente establecida en el año de 1983 con una nueva reforma constitucional. Lo anterior fue posible porque el 3 de febrero del año en cuestión se elevó a rango constitucional el derecho a la protección de la salud a través de la incorporación de un tercer párrafo al artículo cuarto de la carta magna:

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone el artículo 73 de esta Constitución.

De esta manera, en México se generó un sistema dual de protección de lo social. Por un lado, gracias a la reforma constitucional de 1929 existe un

modelo de seguridad social apoyado en el sistema concebido por Bismarck, en la medida en que, a cambio de una aportación económica, el trabajador (derechohabiente del sector público o privado) recibe una serie de seguros (maternidad, enfermedades, riesgos de trabajo, seguro de vejez o años trabajados, etcétera); esto es, una cotización o aportación económica en la que participan el empleador y el Estado.

Dicho modelo se concreta en tres instituciones, el IMSS, el ISSSTE y el ISSFAM (Briceño, 1987, p. 564; Carrillo, 1991, p. 73; De Buen Lozano, 2006, p. 368; Cázares, 2007, p. 571; Suárez, 2007, p. 1096; Meléndez, 2008, p. 350). Por otro lado, existe un modelo de protección social destinado a la población no derechohabiente y de amplios sectores de la población, gracias a la reforma constitucional de 1983, que se logra a través de instituciones públicas que a lo largo del tiempo han tenido varias denominaciones, tales como el Sistema de Protección Social en Salud, conocido como Seguro Popular.

De hecho, la protección social se ha desarrollado en un primer momento a través de las propias instituciones de seguridad social, particularmente el IMSS, y en tiempos recientes, en instituciones creadas *ad hoc*. Así, el IMSS incorporó mecanismos para prestar protección social a la población no asalariada o en condiciones de pobreza mediante la incorporación voluntaria, la incorporación de estudiantes de educación media y superior, el seguro de salud para la familia, atención a trabajadores mexicanos que se encuentren en el extranjero y el programa IMSS-Oportunidades.

En el caso de los mecanismos creados de manera específica para otorgar protección social a la población no derechohabiente, encuentran su fundamento, como ya se señaló, en el párrafo tercero del artículo cuarto constitucional. Dicha reforma resulta trascendente porque ya no liga el derecho a la salud con la calidad de trabajador asalariado, sino que se extiende a “toda persona”, independientemente de que sea trabajador o no.

Las reformas legales

Como resultado de las reformas constitucionales, el Congreso de la Unión expidió la primera Ley Federal del Trabajo en 1931 y una segunda en 1970. Asimismo, reformas legislativas fundamentales en materia habitacional; de capacitación y adiestramiento; en materia procesal; sobre la revisión anual de los salarios mínimos y contractuales; sobre la igualdad de los derechos de las mujeres trabajadoras, así como sobre la flexibilización de las relaciones individuales de trabajo y en materia de salarios vencidos. Destaca también la reforma constitucional en 2017 y a la propia LFT en 2019, en la cual se reconocieron los derechos de negociación colectiva y de representatividad sindical, se establece una conciliación obligatoria previa a la instancia judicial y, como ya se ha notado, la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dar paso a la creación, en su lugar, de tribunales federales y locales del trabajo. De todas las modificaciones, sin duda la que se derivó de la reforma constitucional de 2017 ha tratado de llenar dos huecos grandes en la legislación laboral: por un lado, en materia de justicia laboral, y por otro, respecto al reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y de representatividad de los trabajadores.

Al lado de los sistemas nacionales y estatales de seguridad social, quizás las reformas legislativas más importantes son las relativas a la materia de protección social. Esto es, regulaciones destinadas a asegurar la salud y el bienestar social de la población no derechohabiente de alguna de las instituciones de seguridad social. Espacio importante ocupa el Seguro Popular, que ahora se ha convertido en el Instituto de Salud para el Bienestar (Insabi). Son importantes también, el Programa para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores, el Programa Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad, entre otros. Cabe señalar que estos programas han cambiado de nombre a lo largo del tiempo, pero mantienen las mismas finalidades o en algunos casos se enfocan en una población determinada.

Como se puede observar, pareciera que el país va actualizando su legislación laboral y de seguridad social, así como de protección social, conforme pasa el tiempo y según las necesidades requeridas en diferentes momentos.

En ese sentido, la actual pandemia de COVID-19 reclamaría una adecuación de la legislación laboral; sin embargo, es necesario señalar que a lo largo de los últimos años en el país se han presentado nuevos fenómenos laborales que desafían la legislación en la materia, los cuales, aunados a la pandemia de COVID-19, hacen necesario repensar el derecho del trabajo.

EL DERECHO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL CON DIFICULTADES PRE- Y POSTPANDÉMICAS

Entre los desafíos del derecho laboral presentados por el mercado de trabajo en México, se encuentran las nuevas formas de empleo y el hecho de que la mitad de la población laboral se encuentre en la informalidad y, en ese sentido, sin derechos laborales ni seguridad social. Fenómenos que se han entrelazado con las precariedades producto de la pandemia de COVID-19.

Nuevas formas de empleo sin protección laboral ni seguridad social

Desde finales de siglo xx, el trabajo ya no se caracteriza por la clásica relación bilateral empleador-trabajador. Esa circunstancia permitía aplicar el derecho del trabajo y contar con seguridad social. Asistimos a relaciones laborales triangulares, como la subcontratación (contratante, trabajador y contratista), o a formas de trabajo que niegan la existencia de una subordinación, dado que lo que existe son usuarios o colaboradores, pero no trabajadores.

Los nuevos empleos transforman la naturaleza y la calidad de los puestos de trabajo recientes y futuros, por lo que preocupa la supresión de los buenos empleos y la creación y aumento de malos trabajos (OIT, 2016). Así, por ejemplo, presenciamos un debate sobre la naturaleza jurídica de la relación contractual entre una plataforma colaborativa y las personas que utilizan esta como instrumento de trabajo. Se trata, en el fondo, de discutir si existe o no una relación de subordinación laboral (Vega, 2017). Mientras que las plataformas digitales consideran que tienen una relación de trabajo independiente

con sus colaboradores, quienes las usan para procurarse un ingreso se consideran trabajadores subordinados (OIT, 2021).

Los tribunales en el mundo, ante dicha discusión, han mantenido una posición titubeante o contradictoria.¹ En el caso de México, simplemente se trata de un tema que no es discutido por el juzgador ni por el legislador, a pesar de la importancia cualitativa y cuantitativa del trabajo en plataformas digitales. Esto deja en la precariedad laboral a las personas que procuran su sustento económico dentro de este sector, al no existir una posición judicial o legislación clara en la materia.

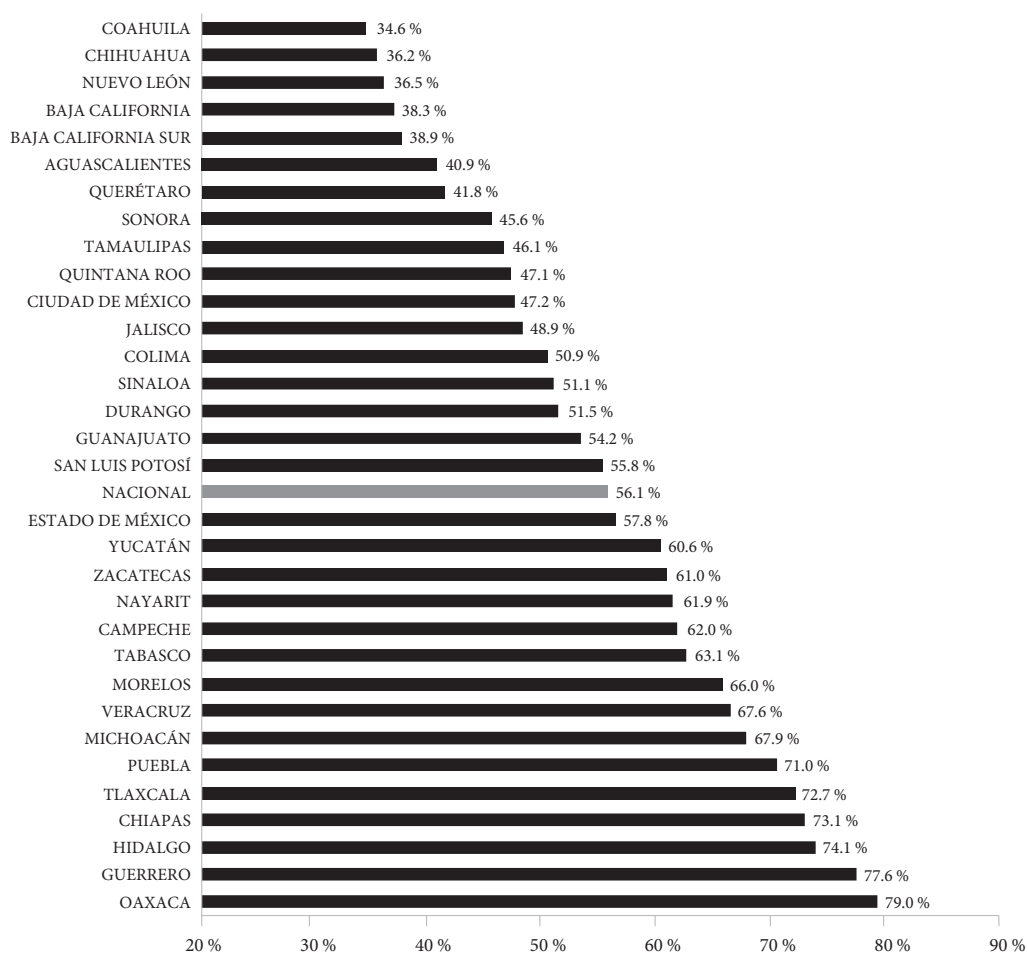
La precariedad laboral del empleo informal

El peso del trabajo informal en el país es muy grande, de las 55 352 304 personas ocupadas en el país, la población ocupada informal representa el 56.1 %.

¹ CJUE, 20 de diciembre de 2018, aff. *Elite Taxi c/ Uber System España*, C-434/15. En el Reino Unido, en el caso James Farrar y Yaseen Aslam contra Uber, la empresa fue condenada al pago del salario y vacaciones de acuerdo con lo ordenado por el Tribunal de Apelación de Empleo; sin embargo, una reclamación colectiva de los trabajadores de la plataforma Deliveroo fue desestimada por el Comité Central de Arbitraje por considerarlos independientes. En Estados Unidos, el Tribunal Superior Laboral del Estado de California consideró que la conductora Bárbara Ann Berwick era una trabajadora dependiente subordinada de Uber. En España, la Inspección de Trabajo de Valencia calificó como trabajadores subordinados a los colaboradores de Deliveroo. Por su parte, la Inspección de Trabajo de Cataluña concluyó que los conductores que usan la aplicación de Uber son subordinados de Uber Systems Spain. En Francia, la reforma laboral de 2016 incluyó en el Código de Trabajo un capítulo sobre responsabilidad social de las plataformas, que incluye la obligación de afiliarse a los trabajadores a un seguro para amparar accidentes de trabajo o afiliarse voluntariamente al Sistema de Seguridad Social en riesgos laborales, el derecho de los trabajadores a la formación profesional y el derecho de crear sindicatos. La Corte de Justicia de la Unión Europea ha considerado que Uber no era un simple intermediario, por lo que debía ser considerada como un prestador de servicios de transporte. La Corte abre así la posibilidad de que sea considerada como empleador.

Sin embargo, mientras que Coahuila tiene una tasa de informalidad de 34.6 %, la de Oaxaca es de 79.0 % (INEGI, 2020). Como se observa en las anteriores cifras, es lacerante que 56 % de la población se encuentre en la informalidad laboral, pero es aún más grave que estados como Oaxaca tengan a 8 de cada 10 empleos en la informalidad.

FIGURA 1
TASA DE INFORMALIDAD LABORAL, PRIMER TRIMESTRE DE 2020



Fuente: INEGI, 2020.

Un país sin cobertura completa de seguridad social

La población sin seguridad social en el país es otro elemento que se debe resaltar. Se trata de personas vulnerables que carecen de un seguro de enfermedades o de la posibilidad de acceder a incapacidades laborales por riesgos de trabajo, así como a una pensión de cesantía por vejez o años trabajados, aunado a la inexistencia de un seguro de desempleo.

Lo anterior, a pesar de que el país ha tratado de combinar esquemas de seguridad social y protección social. Por un lado, las instituciones de seguridad social no terminan por ser lo suficientemente eficientes (falta de recursos humanos, financieros y de infraestructura); por otro, los esquemas de protección social que buscan cubrir a población no derechohabiente, ya sea porque no tienen empleo, porque en su empleo no se les proporciona seguridad social o por tratarse de trabajadores independientes, no se consolida del todo, además de que genera ciertas contradicciones con los esquemas de seguridad social (Sánchez-Castañeda, 2012, p. 198).

En México, tener una ocupación en el sector informal implica precariedad laboral y ausencia de seguridad social; es decir, no contar con todas las prestaciones laborales o no tener acceso a la seguridad social, esto es, a los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida (SIV), así como a los de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez y los de guarderías y prestaciones sociales que otorga el IMSS a toda persona con un trabajo formal o sus equivalentes en el ISSSTE o ISSFAM.

Como se puede apreciar, en tiempos de COVID-19, la informalidad laboral y la ausencia de un derecho efectivo a la seguridad social o a la protección social ha desnudado la pobreza laboral y de seguridad social de millones de trabajadores mexicanos. Además, a partir de la pandemia se han observado nuevas precariedades.

Las nuevas precariedades laborales en tiempos de COVID-19

La pandemia de COVID-19 ha afectado a la población económicamente activa, ya sea por el incremento de los despidos o por la disminución del empleo, del salario o de las prestaciones laborales; por la dificultad de supervisar las normas de trabajo; por la afectación a las mujeres y las personas que por sus condiciones de salud son obligadas a renunciar o son despedidas, así como una reconfiguración del trabajo por el confinamiento.

La disminución del empleo, descansos no remunerados o disminución del tiempo de trabajo y el salario

De enero a marzo de 2020, el empleo de la población ocupada en el sector turismo representó 4.88 millones de empleos, el 8.9 % del empleo nacional CTEEST (2020);² sin embargo, debido a la pandemia, han sido despedidos trabajadores, se les ha otorgado un periodo de descanso sin goce de sueldo o han laborado menos horas, lo que disminuye proporcionalmente su salario (Vázquez, 2020). Igual de grave es el desempleo presente en la industria maquiladora, así como la falta de medidas de protección de salud y seguridad en el trabajo (Rubio y García, 2020). También en el sector de la extracción y de la construcción el desempleo ha sido muy alto, de ahí que se haya considerado necesaria su reactivación (Secretaría de Salud, 2020b).

² El INEGI publicó la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* al primer trimestre de 2020. Con base en la encuesta y con la metodología aprobada por el Grupo de Trabajo del Comité Técnico Especializado de Estadísticas Económicas del Sector Turismo (CTEEST), integrado por el INEGI, la STPS, el IMSS y la Secretaría de Turismo, se realizó el cálculo del empleo turístico. La encuesta *no incluye empleo indirecto ni inducido*. De igual manera, de acuerdo con las recomendaciones de la OCDE, el CTEEST incluyó para el cálculo del empleo turístico a los trabajadores subordinados y remunerados, así como los que se emplean por cuenta propia. La proporción respecto a la ocupación total considera estas mismas categorías, mas no la totalidad de la población ocupada.

El IMSS calcula que se ha perdido un millón de empleos en tres meses (IMSS, 2020a). En mayo se tenían registrados en el instituto 997 767 patrones, pero a finales de dicho mes se presentó una disminución de 3 295 patrones (IMSS, 2020b). Actualmente, si bien se ha recuperado el empleo, esto se ha dado poco a poco; lo cierto es que aún no se puede apreciar una recuperación plena del empleo. El INEGI (2021) ha señalado que la tasa de desempleo en el tercer trimestre de 2021 fue de 4.2 %, un punto porcentual menos que en el mismo periodo de 2020, pero todavía mayor a los datos previos a la pandemia. Por su parte, la población subocupada alcanzó la cifra de 7.2 millones, esto es, una tasa de 12.9 % de la población ocupada.

La difícil supervisión del trabajo en tiempos de pandemia

Es conocida la existencia de una normatividad nacional importante en materia de salud y seguridad en el trabajo; sin embargo, la abundancia normativa no tiene equivalente en cuanto al número de inspectores del trabajo en activo, que en México son muy pocos. Así, por ejemplo, en el país se realizaron 11 999 inspecciones durante 2018; mientras que en España, que tiene la mitad de población económicamente activa, en el mismo año se inspeccionaron 370 318 centros de trabajo, es decir, 3 200 % más que en nuestro país.

Además, muchas actividades que se siguieron realizando durante la etapa más dura de confinamiento no necesariamente fueron objeto de inspección laboral. Tal es el caso de las empresas relacionadas con las entregas a domicilio, en cuyo caso, incluso no queda claro todavía si quienes laboran en dichas empresas pueden ser considerados o no como sus trabajadores.

El trabajo de las mujeres en tiempos de COVID-19

Históricamente, el empleo de las mujeres ha sido agraviado en varios sentidos, ya sea porque existe un techo de cristal que les impide conseguir altos puestos en las empresas o bien porque sus remuneraciones son inferiores a las

de los hombres. En tiempos de pandemia, a su situación en el mercado de trabajo se han sumado las renunciadas, puesto que “alguien” tiene que cuidar de los hijos y ser tutoras escolares o hacerse cargo y atender las necesidades del hogar (Alaimo *et al.*, 2020). Otro punto importante en el caso de las mujeres es que muchas de las actividades que realizan pueden ser englobadas dentro de aquellas sujetas a un alto riesgo de trabajo, al estar vinculadas directa o indirectamente con la pandemia de COVID-19 (Román, 2020).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), existen cerca de 136 millones de personas trabajadoras en los sectores de salud y trabajo social. De estas, 96 millones son mujeres, es decir, constituyen más de 70 % del total de la fuerza de trabajo social y de salud en la mayoría de los países. De igual manera, muchas mujeres trabajan por cuenta propia en sectores de alto riesgo. Asimismo, la evidencia disponible muestra que las mujeres operan negocios con menores niveles de capitalización, dependen más del autofinanciamiento y, por lo tanto, es más probable que tengan que cerrar sus negocios durante periodos prolongados con ingresos reducidos o nulos (OIT, 2020). En materia de desocupación, la cantidad de hombres desocupados ascendió a 1.5 millones en el trimestre de referencia, 324 000 menos que en el tercer trimestre de 2020. Las mujeres desocupadas llegaron a un millón, con un incremento de 34 000 mujeres en el mismo periodo (INEGI, 2021).

Condición de salud vulnerable como motivo de despido

En marzo de 2020, la Secretaría de Salud emitió el “Acuerdo por el que se establecen las medidas preventivas que se deberán implementar para la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-COV-2 (COVID-19)”, donde se establece que tanto en el sector público como en el privado se deben otorgar permisos de trabajo con goce de sueldo a los adultos mayores del país y a trabajadores en situación de salud vulnerable. Además, obliga a los empleadores a preservar sus empleos y pagar salarios completos (Secretaría de Salud, 2020a).

El fenómeno generado es que los trabajadores con condición de salud vulnerable están siendo despedidos por las empresas, esto es, personas adultas mayores, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, personas con discapacidad y personas con enfermedades crónicas no transmisibles (como hipertensión arterial, insuficiencia pulmonar, insuficiencia renal, lupus, cáncer, diabetes mellitus, obesidad, insuficiencia hepática o metabólica, enfermedad cardíaca o con algún padecimiento o tratamiento farmacológico que les genere supresión del sistema inmunológico).

Lo anterior resulta paradójico porque un acuerdo que busca proteger a los trabajadores vulnerables está ocasionando el despido de trabajadores, ya sea por su salud vulnerable o por estar enfermos de COVID-19. Sobra decir el poco o nulo fundamento jurídico del acuerdo citado, lo que sin duda facilita los despidos de trabajadores con una situación de salud vulnerable (Arellano, 2020).

Reconfiguración del trabajo y el uso de las tecnologías: más trabajo precario

La pandemia trajo consigo el incremento del trabajo en casa, no necesariamente con repercusiones positivas, y la afectación de ciertas actividades laborales que dependían de los trabajadores que salían a laborar.

Si bien se puede hablar de las bondades del trabajo en casa o del trabajo a distancia, lo cierto es que su realización de manera no prevista quizás nos permite ver su cara no grata. Así, por ejemplo, el trabajador tiene que improvisar una oficina en su hogar, utilizar sus dispositivos inteligentes y su conexión privada de internet para laborar, así como estar a disposición del empleador más allá del horario normal de trabajo, lo que hace aún más difícil el derecho a la desconexión digital del trabajo. Los anteriores elementos sin duda implican costos para el trabajador y un mayor estrés laboral. De igual manera, el hecho de que el trabajador no salga a laborar, si bien le reduce costos de transporte, no necesariamente compensa los nuevos costos laborales que tiene que absorber, y que antes de la pandemia dependían del empleador.

Por otro lado, el confinamiento en casa, y en consecuencia el posible trabajo a distancia, ha favorecido a ciertas empresas, por ejemplo, aquellas

relacionadas con la entrega domiciliaria de bienes (Sánchez, 2020). Sin embargo, también ha generado una afectación importante a ciertas actividades comerciales, como los restaurantes (Lozano, 2020), cafeterías, bares, teatros, cines, etcétera (Expansión Política, 2020); que en el mejor de los casos ha implicado el recorte de personal, y en el peor, su cierre, dada la ausencia de consumidores. La consecuencia es la pérdida de empleos cuya recuperación parece difícil (Cordero, 2020).

EL DERECHO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL ANTE LA NECESIDAD DE REINVENCIÓN

¿Cómo explicar la existencia de un derecho del trabajo y de la seguridad social que se ha venido transformando con reformas constitucionales y legales, y, al mismo tiempo, la existencia de viejas y nuevas precariedades laborales en tiempos de la pandemia de COVID-19. Una explicación posible se encuentra en la debilidad del Estado de derecho en nuestro país, por la existencia de una pluralidad de instituciones sociales débiles en lo financiero, en su infraestructura y en su personal. Dicha situación demanda la necesaria reconfiguración del derecho social para responder a las necesidades en tiempos de COVID-19.

Debilidad de las instituciones laborales y de seguridad social

En México se puede observar la existencia de niveles de pobreza con grandes desigualdades. Entre 2018 y 2020, el porcentaje de la población en situación de pobreza pasó de 41.9% a 43.9%. Un aumento de 3.8 millones de personas al pasar de 51.9 a 55.7 millones de personas. La carencia de acceso a los servicios de salud presentó un incremento de 16.2 a 28.2%, esto es, 15.6 millones de personas más, pues pasó de 20.1 a 35.7 millones de personas. La falta de seguridad social en 2020 fue de 52.0% de la población, esto es, 66 millones de personas (Coneval, 2021). Además, está la caída del empleo como consecuencia de la pandemia (Cepal, 2021).

Sin duda, la pandemia de COVID-19 ha desempeñado un papel fundamental en la disminución de los estándares sociales en México; sin embargo, también es cierto que el país sigue contando con un estado de derecho débil que requiere consolidarse, lo que implica también reforzar las instituciones laborales y el sistema de salud.

Un Estado de derecho que debe consolidarse

En un Estado de derecho, la ley debe orientar a las instituciones del Estado y a los ciudadanos en sus actuaciones, y con ello estabilizar a los individuos en su comportamiento, legitimar y limitar las actuaciones del Estado y proteger los derechos, la libertad del individuo, frente al Estado y las intervenciones de otros sujetos privados.³ La ley solo puede cumplir esta función si el Estado obliga a todos a respetar las normas. Para ello es necesario que la mayoría de los ciudadanos y las instituciones del Estado estén dispuestos a cumplir la Constitución y las normas vinculantes.

El reto del Estado es reforzar la voluntad de los ciudadanos por cumplir las leyes, pero esto solo ocurrirá si el ciudadano puede confiar en que sus derechos serán debida y puntualmente garantizados por las instituciones estatales pertinentes. Para que el Estado de derecho prevalezca, deben darse las siguientes condiciones.

La legislación ordinaria debe desarrollar el marco jurídico para el ejercicio y la protección de los derechos fundamentales y las garantías constitucionales, así como la relación entre el Estado con los ciudadanos y entre estos con las organizaciones de la sociedad civil.

Uno de los obstáculos para la aplicación efectiva del Estado de derecho es el alto nivel de falta de organización ciudadana y estatal, que caracteriza el grado de la disposición de los ciudadanos y las instituciones estatales para cumplir las leyes y las normas.

³ Las ideas que integran esta sección han sido obtenidas de Schönbohm (2012).

En México, la mayoría de la población está dispuesta a ignorar las leyes y las normas si les interesa y si no hay consecuencias por hacerlo. Esta situación se ve agravada por el hecho de que las instituciones estatales y los representantes políticos, que se supone deben hacer cumplir las normas, se ven fácilmente motivados a incumplir la ley a su conveniencia.

Para aplicar la legislación laboral, el país debe consolidar primero su Estado de derecho mediante las siguientes acciones:

- Evitar una marcada diferencia entre el ordenamiento jurídico formal y la realidad de la ley. Las normas a menudo no guardan relación con la realidad y los problemas de las cuestiones que supuestamente regulan y, en muchos casos, las normas están en contradicción con los derechos fundamentales y el derecho internacional.
- Impedir una mala calidad de las normas (lagunas normativas y contradicciones entre ellas).
- No incurrir en conflictos de intereses.
- Desarrollar adecuadamente los derechos fundamentales y los derechos humanos en la legislación ordinaria, las instituciones administrativas y la jurisprudencia estatal.
- El formalismo de la ley no debe prevalecer hasta el punto de manipular la aplicación de las leyes.
- Las instituciones públicas deben aplicar, hacer cumplir e instrumentalizar las normas de manera adecuada.
- Combatir la corrupción en los tres poderes del Estado: administrativo, ejecutivo y judicial.
- El propio Estado debe respetar ya sea la ejecución de una sentencia, la garantía de un derecho o la imposición de una sanción.
- El acceso a la ley debe ser uniforme, independientemente del lugar, la lengua o la falta de recursos económicos.
- La calidad de la justicia y del Estado de derecho no debe verse afectada por las estructuras de funcionamiento interno de las instituciones públicas ni por la calidad de la formación de los operadores.

- La justicia debe ser predecible, es decir, producir decisiones judiciales predecibles. El ciudadano común debe ser capaz de entender las razones por las que el tribunal tomó una decisión y no otra.
- Debe existir una adecuada coordinación entre las entidades de la administración de justicia.
- Entre las instituciones del Estado, así como entre las instituciones de la sociedad civil, no debe ser muy común la disposición a ignorar las normas ni a utilizarlas para sus propios fines.
- Se necesita evitar la tendencia a politizar las instituciones encargadas de aplicar y hacer cumplir el Estado de derecho.

De poco sirve actualizar la legislación laboral o incluir derechos fundamentales si persiste un espacio de simulación jurídica, esto es, considerar que basta ratificar normas internacionales y reformar la legislación interna para cambiar inmediatamente las condiciones laborales en el país. El discurso jurídico debe transformarse en la realidad jurídica, en la práctica diaria, lo que implica mejorar las instituciones laborales.

Fortalecimiento de las instituciones laborales

El derecho a un contrato de trabajo, a condiciones laborales dignas, a la negociación colectiva, a la huelga y a la asociación profesional para su realización efectiva requieren de instituciones laborales fuertes; sin embargo, la exigencia de estas se torna difícil cuando los actores que las podrían exigir son débiles (Zapata, 1993; Touraine, 1998; Mouterde, 2018, pp. 62-73). Cuando los sindicatos son débiles, la consecuencia es un bajo nivel de negociación colectiva y diálogo social (Bensusán, 2008; Bouzas, 2009).

Poco importa que formalmente la ley sea muy exigente cuando los niveles de incumplimiento son altos (Bensusan, 2007; 2009, pp. 989-1040), ya sea por los sindicatos débiles o por los aparatos administrativos; esto es, la Secretaría del Trabajo y su brazo vigilante, la inspección del trabajo, son débiles también.

De manera particular, la inspección del trabajo debe desempeñar un papel equilibrante, que busque la armonía entre trabajadores y empleadores en la empresa para hacer respetar las normas de trabajo y favorecer la estabilidad en el empleo. Una buena inspección del trabajo permitiría:

- Que las empresas formales inscriban a sus trabajadores en la seguridad social.
- Que se respeten las condiciones generales laborales de los trabajadores.
- Evitar la existencia de falsos trabajadores independientes.
- Mejorar el cumplimiento de las obligaciones profesionales de los empresarios, por ejemplo, el pago de horas extras, descanso semanal, vacaciones, primas, salario mínimo, jornada laboral, etcétera.
- Prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Aumentar la productividad mediante el cumplimiento de los planes y programas relacionados con esta.
- Eliminación progresiva del trabajo informal.
- Garantizar el cumplimiento de las condiciones laborales para trabajos especiales y trabajadores en situaciones especiales (mujeres embarazadas, menores, discapacitados, etcétera).
- Mejorar la calidad del empleo con la promoción del trabajo decente.
- Reducir los conflictos individuales y colectivos.
- Promover el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo.
- En general, mejorar las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en una empresa.

El tamaño de la inspección del trabajo en nuestro país es insuficiente, lo que genera una tasa alta de incumplimiento ante la baja probabilidad de que se presente un inspector del trabajo en una empresa. Por otro lado, el tamaño micro y pequeño de la mayoría de las empresas dificulta más realizar las labores de inspección (Bensusán, 2009, pp. 989-1040); sin dejar de considerar que 57 % de los ocupados informales nunca conocerán la inspección del trabajo.

Las nuevas condiciones de salud y seguridad en el trabajo que se deben de implementar a causa de la pandemia de COVID-19 demandan un esfuerzo

considerable de la inspección del trabajo para garantizar la salud de todos los trabajadores. Al mismo tiempo, se requiere una comprensión y apoyo de las autoridades para las micro y pequeñas empresas, las cuales experimentarán dificultades al adoptar los nuevos protocolos en materia de salud.

Un sistema de salud que requiere reforzarse

Como también lo señalamos desde el inicio, el COVID-19 ha mostrado la pobreza de nuestro sistema de salud. En 2022, si bien el incremento asignado al sector salud eleva el gasto del sector a 2.9% del producto interno bruto, aún se encuentra debajo del 6% mínimo recomendado a nivel internacional. Además, solo se contempla un aumento de 0.04% al programa Atención a la Salud y Medicamentos Gratuitos para la Población sin Seguridad Social Laboral, el programa del Gobierno para financiar la salud de los 68 millones de personas sin seguridad social y que ha reemplazado al Seguro Popular desde 2020 (Fundar, 2020).

Del asistencialismo a la garantía de derechos laborales, de protección social y de salud con corresponsabilidad

Si se leen las estadísticas oficiales, existen múltiples programas de apoyos, pero en términos cuantitativos no son suficientes, además de que tienen un marcado sentido asistencialista. Su funcionamiento y efectividad son cuestionados por la realidad. El millón de empleos perdido en tres meses en el sector formal y una población mayoritariamente ocupada en la informalidad son dos ejemplos de la cruda realidad que atraviesa el país. Mientras no se transite a una sociedad de derechos sociales fundamentales caracterizados por su efectividad, así como por la solidaridad, la cooperación y la corresponsabilidad de todos los actores involucrados, seguiremos estando formalmente bien pero realmente mal: se requieren políticas públicas activas y que fomenten la corresponsabilidad de los actores.

Hacia nuevos fundamentos filosóficos del derecho del trabajo y de la seguridad social

El derecho del trabajo que conocemos abrevó sus primeras concepciones del pensamiento jurídico liberal del siglo XIX. De un abstencionismo estatal transitó a la creación de un Estado social de derecho, que incluso en el siglo XX fue constitucionalizado por algunos países, tal y como fue el caso de México.

Sin embargo, a partir del último cuarto del siglo XX, el trabajo, la manera en que se presta y se regula, ha sufrido cambios jurídicos continuos que incluso llegan a cuestionar su razón de ser. La falta de respuesta del derecho del trabajo se puede explicar porque se sigue buscando una contestación acorde con la concepción filosófica elaborada en el segundo tercio del siglo XIX y durante prácticamente todo el siglo XX: la relación de trabajo caracterizada por la subordinación.

Dicho lo anterior, desde nuestro punto de vista, se debería partir de al menos cinco factores que coexisten o permiten explicar una parte del trabajo que se presta en el siglo XXI y el acceso que se tiene a los mecanismos de seguridad social o de protección social.

En primer lugar, no dejar de lado el trabajo subordinado, puesto que en mayor o menor medida seguirá existiendo. En ese sentido, los esquemas clásicos del derecho del trabajo y de seguridad social, contruidos durante la segunda década del siglo XX, aún son vigentes.

En segundo lugar, es necesario evidenciar el falso trabajo autónomo y el discurso de una supuesta deslaboralización de la relación de trabajo. No se desconoce el incremento del emprendedurismo, del trabajo autónomo o de la aparición de un trabajo semisubordinado; sin embargo, estas manifestaciones no deben servir como pretexto para presentar a trabajadores subordinados como falsos autónomos y, por ese motivo, negarles sus derechos laborales y de seguridad social.

En tercer lugar, el derecho del trabajo debe caminar paralelamente con el denominado derecho del empleo o derecho de la actividad. Esa disciplina que parte del conjunto de derechos y deberes que debe tener una persona contratada y otra que contrata, independientemente de la existencia o no de una

relación de subordinación laboral (Sánchez-Castañeda, 2013, p. 31). Toda persona que realiza un empleo, para una o varias personas (sean estas empleadoras o no), debe contar con los ingresos suficientes que le permitan acceder a un trabajo decente, en los términos en que lo concibe la OIT (no discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo o la ocupación, derecho de asociación y negociación colectiva, prohibición de las peores formas de trabajo infantil), un nivel de vida adecuado, así como a esquemas de seguridad social o de protección social.

Al respecto, resulta interesante la dimensión que ha tomado el derecho francés con la “Ley para la libertad de elegir el propio futuro profesional” (*Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel*), que se orienta hacia un bienestar de la persona y de la certificación de competencias en contextos de aprendizaje no formal e informal, además de que implica una cuenta de actividad personal (*compte personnel d'activité*).

En cuarto lugar, dejar de entender el trabajo como un medio exclusivo de subordinación, sino también como vía de emancipación del ser humano. Arendt considera que el *homo faber* es el hombre que ejerce la labor, el *homo laborans* es el trabajador y el hombre dotado de acción es el hombre capaz de salir en búsqueda de su emancipación (Jaccottet, 2013, pp. 579-602). Al respecto, se deben tener en cuenta la distinción de trabajo, labor y acción de Hanna Arendt (1995, pp. 92-97).

La Revolución Industrial ha hecho coincidir las dimensiones de *trabajo* y *labor*, mientras que la *labor* misma es hoy un concepto extensivo no solo a la creación de manufacturas o a la participación en su proceso productivo, sino también a la de servicios, especialmente si se producen a escala industrial. Al respecto, la economía ha elevado a objeto único del trabajo precisamente la *labor*, confundiéndola y superponiéndola, error que Arendt imputa a Marx y que podría extenderse a Smith y Ricardo, en relación con el *trabajo* como necesidad.

En quinto lugar está la ética discursiva del derecho del trabajo. En las sociedades modernas, de manera voluntaria o involuntaria, se piensa tanto en la productividad, en nuevos modelos de producción, de trabajo o de empleo, que en el camino se ha olvidado la dimensión ética que deben tener

las normas jurídicas. Incluso Locke, padre del liberalismo, sostenía en su *Segundo tratado sobre el Gobierno civil* que “ninguno debe dañar a otro en lo que atañe a su vida, salud, libertad o posesiones” (2006, p. 12). De igual manera, para Kant, el hombre tiene frente a sí un imperativo categórico fundamental que prescribe una acción independientemente de los deseos personales, esto es, tratar a las personas como un fin y no como medio para un fin.⁴

Sin duda, tanto el derecho del trabajo como el derecho a la seguridad o a la protección social deben tener como fundamento un discurso ético (abordado por autores con diferentes enfoques que coinciden en el mismo propósito, como Habermas, Dworkin o Amartya Sen) que les permita lograr acuerdos sociales plausibles para todos.

Con certeza, un fortalecimiento del Estado de derecho y de las instituciones laborales es fundamental; por lo que resulta indispensable también el desarrollo de un nuevo discurso del derecho del trabajo y de la seguridad social, que permita entender los cambios que se presentan hoy en día. De lo contrario, la precariedad social seguirá incrementándose.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alaimo, V., Cabrita Félix, C. y Gutiérrez, L. (13 de agosto de 2020). Trabajadora, madre, hija, profesora, cuidadora... El impacto del COVID-19 en el

⁴ En su obra, Kant expone diversas formulaciones del imperativo categórico: “The Formula of Universal Law [...] Act only in accordance with that maxim through which you can at the same time will that it become a universal law [...] The Formula of the Law of Nature [...] Act as though the maxim of your action were to become by your will a universal law of nature [...] The Humanity Formula [...] So act as to treat humanity, both in your own person, and in the person of every other, always at the same time as an end, never simply as a means [...] The Formula of Autonomy [...] Act that your will can regard itself at the same time as making universal law through its maxims [...] The Formula of the End in Itself [...] Act in accordance with the maxims of a member giving universal laws for a merely possible kingdom of ends”.

- trabajo de las mujeres. *BID-Factor Trabajo*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/el-impacto-del-covid-19-en-el-trabajo-de-las-mujeres/>
- Arellano, S. (14 de julio de 2020). Batres busca castigar con cárcel a quienes despidan a empleados con COVID-19. *Milenio*. <https://www.milenio.com/politica/coronavirus-buscan-castigar-carcel-despida-enfermos>
- Arendt, H. (1995). *De la historia a la acción*. Paidós; Universidad Autónoma de Barcelona.
- Bensusán, G. (2007). *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*. Instituto Internacional de Estudios Laborales OIT.
- Bensusán, G. (2008). Los determinantes institucionales de los contratos de protección. En *Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*. Instituto de Investigaciones Económicas UNAM.
- Bensusán, G. (2009). La inspección del trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias. *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*, 27(81), 989-1040. <https://doi.org/10.24201/es.2009v27n81.332>
- Bouzas, J. (coord.). (2009). *Evaluación de la contratación colectiva en el Distrito Federal*. Fundación Friedrich Ebert.
- Briceño, A. (1987). *Derecho mexicano de los seguros sociales*. Harla.
- Carrillo, I. (1991). *Derecho de la seguridad social*. UNAM.
- Cázares, G. (2007). *Derecho de la seguridad social*. Porrúa.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Panorama social de América Latina, 2020*. Cepal.
- Comité Técnico Especializado de Estadísticas Económicas del Sector Turismo. (2020). *Reporte de empleo turístico, México*. <https://www.data-tur.sectur.gob.mx/SitePages/ResultadosITET.aspx>
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2021). *Medición multidimensional de la pobreza en México 2018-2020*. https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Documents/MMP_2018_2020/Pobreza_multidimensional_2018_2020_CONEVAL.pdf
- Cordero, D. (27 de septiembre de 2020). El teletrabajo noquea al barrio de oficinas. *El País*. <https://elpais.com/economia/2020-09-26/el-teletrabajo-noquea-al-barrio-de-oficinas.html>

- Corte de Justicia de la Unión Europea. (20 diciembre 2018). Caso Elite Taxi vs. Uber System España, C-434/15.
- Cravioto, A. (2000). Sesión ordinaria celebrada en el Teatro Iturbide la tarde del martes 26 de diciembre de 1916. En F. Remolina Roqueñi, *El artículo 123 constitucional* (p. 568). IMSS.
- De Buen Lozano, N. (2006). *Derecho de la seguridad social. Manual*. Porrúa; UNAM.
- Expansión Política. (22 de marzo de 2020). Por COVID-19, CDMX cierra bares, cines, museos, teatros, Pilares... *Expansión* <https://politica.expansion.mx/cdmx/2020/03/22/por-covid-19-cdmx-cierra-bares-cines-museos-teatros-pilares>
- Fundar. Centro de Análisis e Investigación. (2020). Presupuesto para el sector salud en tiempos de COVID-19. *Fundar*. <https://fundar.org.mx/pef2022/presupuesto-para-el-sector-salud-en-tiempos-de-covid-19/>
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2020a). Comunicación Social. Boletines de prensa números: 188/2020, 282/2020 y 391/2020. <http://www.imss.gob.mx/prensa>
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2020b). Comunicación Social. Boletín de prensa número 391/2020. http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/izf_news/Empleo%20Mayo%202020.pdf
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística. (2020). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Evolución de indicadores laborales, México, primer trimestre*. <https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/643>
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística. (2021). *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, nueva edición. Cifras durante el tercer trimestre de 2021*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe_ie/enoe_ie2021_11.pdf
- Jaccottet, G. (2013). La labor, el trabajo, la acción y la emancipación del ser humano para el goce de la condición humana en Hannah Arendt y Karl Marx. *Prisma Jurídico*, 12(2), 579-602. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=93429992007>
- Kant, I. (2002). *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*. Alianza Editorial.

- Locke, J. (2006). *Segundo tratado sobre el Gobierno civil: un ensayo acerca del verdadero origen, alcance y fin del Gobierno civil*. Tecnos
- Lozano, L. (20 de junio de 2020). Hasta 1 de cada 4 restaurantes cerraría por COVID-19. *Forbes México*. <https://www.forbes.com.mx/negocios-1-4-restaurantes-covid-19-cerrados/>
- Meléndez, L. (2008). *La unificación del sistema de la seguridad social en México*. Porrúa.
- Mouterde, P. (2018). Syndicalisme en Amérique latine : la difficile recherche de voies alternatives. *Nouveaux Cahiers du Socialisme*, (19). <https://id.erudit.org/iderudit/87744ac>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo* [nota informativa]. https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_543154/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work* [Policy Brief]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/publication/wcms_744374.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. OIT.
- Román, J. (24 de junio de 2020). Más mujeres que hombres, en trabajos de alto riesgo por el COVID-19. *La Jornada*. <https://www.jornada.com.mx/ultimas/politica/2020/06/24/mujeres-desempeñan-trabajos-de-alto-riesgo-en-contexto-del-covid-19-5681.html>
- Rubio, E. y García, A. (1 de mayo de 2020). Obreros de maquiladoras, entre el desempleo y el coronavirus. *La Silla Rota*. <https://lasillarota.com/estados/obrerros-de-maquiladoras-entre-el-desempleo-y-el-coronavirus-tamaulipas-maquiladoras-estados-unidos/387298>
- Sánchez-Castañeda, A. (2012). *La seguridad y la protección social en México: su necesaria reorganización*. UNAM.
- Sánchez-Castañeda, A. (2013). Los alcances del derecho del empleo: su lugar en la legislación internacional y nacional. *Revista Internacional y*

- Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1(1). https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/77
- Sánchez, S. (1 de septiembre de 2020). ¿Cómo le ha ido a la industria de consumo a seis meses del COVID-19? *Forbes México*. <https://www.forbes.com.mx/negocios-como-le-ha-ido-a-la-industria-del-consumo-a-seis-meses-del-COVID-19/>
- Schönbohm, H. (2012). Reflexiones sobre el Estado de derecho en América Latina. En H. Ahrens (comp.), *El Estado de derecho hoy en América Latina. Libro en homenaje a Horst Schönbohm* (pp. 47-53). Fundación Konrad Adenauer.
- Secretaría de Salud. (24 de abril de 2020a). Acuerdo por el que se establecen las medidas preventivas que se deberán implementar para la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-COV-2 (COVID-19). *Diario Oficial de la Federación*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590339&fecha=24/03/2020
- Secretaría de Salud. (14 de mayo de 2020b). Acuerdo por el que se establece una estrategia para la reapertura de las actividades sociales, educativas y económicas, así como un sistema de semáforo por regiones para evaluar semanalmente el riesgo epidemiológico relacionado con la reapertura de actividades en cada entidad federativa, así como se establecen acciones extraordinarias. *Diario Oficial de la Federación*. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5593313&fecha=14/05/2020
- Suárez, P. (2007). *Historia de la Ley del Seguro Social: reformas, adiciones, modificaciones y derogaciones: de 1943 a agosto de 2006*. Porrúa.
- Touraine, A. (1988). L'évolution du syndicalisme en Amérique latine *Revue Française de Sociologie*, 29(1), 117-142. www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1988_num_29_1_2480
- Vázquez, J. (26 de marzo de 2020). En Cancún, 30% de los trabajadores fue despedido: CROC. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/estados/En-Cancun-30-de-los-trabajadores-fue-despedido-CROC-20200326-0132.html>

- Vega, M. (2017). El futuro del trabajo: ¿revolución industrial y tecnológica o crisis del Estado social? *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (1). <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/327019>
- Zapata, F. (1993). *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*. Fondo de Cultura Económica.

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