

ISSN 2526-0774

HomaPublica

REVISTA INTERNACIONAL DE
**DERECHOS HUMANOS
Y EMPRESAS** 

Vol. V | Nº. 01 | Jun 2021

Recebido: 20.05.2021 | Aceito: 22.06.2021 | Publicado: 30.06.2021

EL PAPEL DEL ESTADO PARA ESTIMULAR LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL Y EL MERCADO DE TRABAJO MEXICANO ANTE EL COVID-19

THE ROLE OF THE STATE IN STIMULATING THE MEXICAN LABOR MARKET AND BUSINESS ACTIVITY IN THE FACE OF COVID-19

O PAPEL DO ESTADO EM ESTIMULAR A ATIVIDADE EMPRESARIAL E O MERCADO DE TRABALHO MEXICANO FRENTE À COVID-19

Margarita Cantero Ramírez

Centro Universitario del Sur | Ciudad Guzmán, México | [ORCID-ID](#)

Lorena Martínez Martínez

Centro Universitario del Sur | Ciudad Guzmán, México | [ORCID-ID](#)

José Cruz Guzmán Díaz

Centro Universitario del Sur | Ciudad Guzmán, México | [ORCID-ID](#)

Resumen

Este artículo da cuenta de la importancia del papel del Estado como estimulador de la actividad económica para asegurar el funcionamiento de la actividad empresarial, donde la empresa es un actor social dinámico y central para garantizar el derecho humano al trabajo en el contexto de pandemia al considerar la actual incertidumbre en la estabilidad laboral tanto para patrones como para trabajadores, ante lo cual resulta pertinente identificar algunos de los cambios que se han dado en las relaciones y derechos laborales en el mercado de trabajo mexicano ante el COVID-19, para lo cual se realizó un estudio documental cualitativo desde la perspectiva socio jurídica. Entre los principales hallazgos resalta la importancia de fortalecer mecanismos para el diálogo entre trabajadores, patrones y gobierno para el desarrollo de estrategias que permitan superar las crisis presentadas en el mercado de trabajo mexicano.

Palabras clave

Relaciones laborales. Derecho laboral. Mercado de trabajo. México. COVID-19.

Abstract

This article shows the importance of the role of the State as a stimulator of economic activity to ensure the functioning of business activity, where the company represents a dynamic and central social actor to guarantee the human right to work in the context of the pandemic. Considering the current uncertainty in labor stability for both employers and workers, it is important to identify some of the changes that have occurred in labor relations and rights in the Mexican labor market before COVID-19. To this purpose, a qualitative documentary study was conducted from a socio-legal perspective. Among the main findings is the importance of strengthening mechanisms for dialogue between workers, employers and government, aiming at the development of strategies to overcome the current crises in the Mexican labor market.

Keywords

Labor Relations. Labor law. Labor Market. Mexico. COVID-19.



Resumo

Este artigo percebe a importância do papel do Estado como estimulador da atividade econômica para garantir o funcionamento da atividade empresarial, em que a empresa é um ator social dinâmico e central para garantir o direito humano ao trabalho no contexto de uma pandemia. Ao considerar a atual incerteza quanto à estabilidade do emprego tanto para empregadores quanto para trabalhadores, diante da qual é pertinente identificar algumas das mudanças ocorridas nas relações e direitos trabalhistas no mercado de trabalho mexicano em face da COVID-19, para o qual foi realizado um estudo qualitativo documental na perspectiva sócio-jurídica. Entre as principais conclusões, destaca-se a importância de fortalecer os mecanismos de diálogo entre trabalhadores, empregadores e governo para o desenvolvimento de estratégias de superação das crises apresentadas no mercado de trabalho mexicano.

Palavras-chave

Relações de trabalho. Lei trabalhista. Mercado de trabalho. México. COVID-19.

1. INTRODUCCIÓN

En México, el 30 de marzo de 2020 el Consejo de Salubridad General emitió el Acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), lo cual marcó una coyuntura en la cotidianidad, y marcó el inicio de una serie de afectaciones al mercado de trabajo y a las relaciones laborales. Entre ello se registraron altos índices de desempleo y desaceleración económica que impactan en el derecho humano (DDHH) al trabajo, donde la empresa puede ser considerada como un actor en defensa de este derecho al adaptar las relaciones laborales a estos contextos inciertos y difíciles.

En el caso mexicano donde el mercado de trabajo, de acuerdo con Sánchez y Hernández (2020), se conforma en su mayoría por empresas micro (95.4%) y pequeñas (3.6%), aunado a las altas tasas de informalidad laboral representan particularidades que influyen en las decisiones y estrategias para la protección y garantía del trabajo a la población mexicana.

Ello dado que todas las empresas enfrentan una disminución en sus ingresos, incrementando su insolvencia, lo cual deriva en la pérdida de puestos de trabajo que ante la limitación de movilidad social resulta difícil para el trabajador desplazarse en busca de oportunidades y un nuevo empleo para desarrollar su actividad profesional. Lo cual afecta su calidad de vida, así como el acceso a bienes y servicios básicos para satisfacer sus necesidades y las de su familia, colocándolo en una situación de incertidumbre y vulnerabilidad.

Por ello este documento tiene por objetivo dar cuenta del papel del Estado para estimular la actividad empresarial y el mercado de trabajo mexicano ante el COVID-19 partiendo de recuperar algunos de los cambios que se han dado en las relaciones y derechos laborales en el mercado de trabajo mexicano ante el COVID-19, para lo cual se abordan algunos antecedentes generales que dan cuenta del reconocimiento normativo estos

elementos en ordenamientos jurídicos mexicanos que guardan armonía con los compromisos adquiridos a nivel internacional en materia de derecho laboral.

Posteriormente se aluden algunas de las principales afectaciones al mercado de trabajo mexicano, registradas en la actual pandemia, ello para dar cuenta de algunos de los retos y adaptaciones que se han registrado sobre todo en las relaciones laborales. Finalmente se presentan algunas conclusiones sobre el tema abordado.

2. METODOLOGÍA

Se trata de un estudio de enfoque cualitativo desde la perspectiva socio jurídica a partir de lo cual se empleó el método documental descriptivo partiendo de la normativa relacionada con el fenómeno de estudio y su impacto en un contexto particular reflejado en la problemática abordada (García, 2015; Olvera, 2015). Para lo cual se consultaron fuentes documentales formales para realizar la revisión de literatura, se consultó las bases de datos Scielo, Redalyc y Vlex utilizando los descriptores: relaciones laborales, derecho laboral, México, COVID-19, mercado de trabajo y empresa. Asimismo, se utilizaron los operadores booleanos AND y comillas ("") para reducir los resultados de las búsquedas que arrojaron documentos de carácter divulgativo, jurídico y académico.

La selección de los documentos se realizó al considerar se hubieran publicado en el periodo de 2015-2021 y enunciaran de forma explícita uno o varios de los descriptores. Una vez seleccionados los documentos se emplearon técnicas documentales de recolección de datos partiendo de una lectura crítica y la técnica de fijación para lograr un mejor control del material recuperado. A partir de ello se construyó una matriz de análisis de textos que permitió identificar los temas tratados, objetivo, método, hallazgos, conclusiones de los documentos y su relación con las relaciones laborales antes y ahora del COVID-19 (Rodríguez et al., 2011).

Para el análisis de los datos se empleó una revisión de literatura de tipo narrativa (Subramanyam, 2013), la cual permitió recuperar elementos de tipo contextual y las particularidades de las relaciones laborales en México para identificar categorías de análisis y cómo se reflejan en la cotidianidad del trabajador, el empleador y el derecho laboral antes y ahora en la actual contingencia sanitaria. Cabe señalar que este trabajo se realizó bajo las consideraciones éticas para investigaciones documentales, como el respeto a los derechos de terceros y el reconocimiento de créditos a los autores consultados, lo cual está plasmado en el Manual de Publicaciones de la American Psychological Association (APA, 2010) sexta edición.

3. DESARROLLO Y RESULTADOS

3.1 ANTECEDENTES Y DESARROLLO DE LAS RELACIONES LABORALES EN MÉXICO

La regulación por parte del Estado de las relaciones laborales en México parte de lo estipulado en la fracción III del numeral 134 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), donde son definidas como aquellas donde el trabajador es una persona que presta sus servicios materiales, intelectuales o ambos a un patrón, quien es la persona que retribuye dicha prestación con un pago en dinero y por lo cual existe una relación de subordinación del trabajador hacia el patrón.

En general las relaciones laborales aportan estabilidad y crecimiento a las economías al ser un medio para el trabajador de garantizar la prosperidad y bienestar propio, así como de su familia donde la empresa es un actor social clave y presente en ellas. Este tipo de relaciones data desde la formación de sociedades con el establecimiento del hombre, en México se puede rastrear su tutela hasta la época de la colonia (1521-1821) donde se identifican algunos ordenamientos como las Leyes de Indias y las Ordenanzas de gremios, las cuales parecieran antecedentes del desarrollo del derecho laboral.

Ambos ordenamientos, de acuerdo con Gómez (2018), planteaban a manera de recomendaciones mejoras para las condiciones de las relaciones obrero patronales. Las Leyes de Indias buscaban fue uno de los primeros ordenamientos de carácter humanista al tratar de regular el abuso y la explotación que padecían los indios. Mientras que las Ordenanzas de gremios se centró en las prácticas de españoles en relación a la capacidad y distribución del consumo, sugiriendo que esto debía darse de manera igualitaria y equitativa entre todos los habitantes sin excluir a indios y negros.

Posteriormente en la etapa del México independiente (1810-1824) surgieron nuevos instrumentos derivados del movimiento de independencia donde se identifican de manera más explícita algunos los derechos laborales de los trabajadores que buscaban mejorar las condiciones de laborales, pero sin llegar al nivel constitucional. Entre dichos instrumentos jurídicos resalta el documento denominado “Bando de Hidalgo” donde se plasmó la abolición de la esclavitud, “Sentimientos de la nación” donde se propone mejorar el jornal, el Decreto constitucional para la libertad de la América mexicana que contempló la libertad de industria y comercio. De igual manera surgió el Plan de Iguala que buscaba se reconociera la libertad de trabajo (Gómez, 2018).

Mientras que en el México revolucionario (1910-1931) cobró auge la federación del derecho laboral al plasmar algunas cuestiones en el máximo ordenamiento interno que es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Donde en 1917 en su numeral 123 por vez primera contempla la regulación de las relaciones obrero-patronales y el contrato de trabajo al reconocer aspectos laborales de carácter administrativo, colectivo e individual en sus 30 fracciones originales (Gómez, 2018).

A partir de dicho mandato constitucional los estados se vieron obligados también a regular las relaciones laborales en su interior. Este proceso inicio con el decreto del 22 de septiembre de 1927 que dio origen a la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA), la cual consideró que la diversidad de legislaciones locales en materia laboral generaba confusión y problemas. Ello dio origen a la Ley Reglamentaria que por medio del decreto de reforma del 6 de septiembre de 1929 representó la derogación las leyes estatales por medio del aunado a la creación de la jurisdicción federal y local (Camacho, 2020).

La Ley reglamentaria que desde mayo de 1970 se denomina como LFT, la cual buscó facilitar la administración de justicia laboral al contemplar en un solo ordenamiento procedimientos y procesos, asimismo, contempla derechos y obligaciones para el trabajador mexicano a través de las distintas reformas que ha tenido desde su creación (ver Tabla 1).

Tabla 1.**Reformas a la Ley Federal del Trabajo y su impacto en las condiciones laborales**

Año de reforma	Artículos reformados	Impacto
1972	97, 110, 136 a 151 y 782	Adición sobre la habitación para el trabajador con la creación de la Ley del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Ley del INFONAVIT) que planteó un sistema de financiamiento y emisión de créditos para que el trabajador tuviera una habitación propio para él y su familia.
1974	90, 97, 103 bis, 110 y 132	Creación del Fondo de fomento y garantía al consumo de los trabajadores (FINACOT) para proteger el salario al otorgar créditos al trabajador que irá abonando de manera quincenal, para adquirir bienes y servicios que le permitan mejorar la calidad de vida propia y de su familia.
1975-1976	Sin especificar	Mayor organización entre autoridades en materia laboral con la creación de juntas especiales en localidades distintas a la sede de la JCA. También se modificaron los derechos de preferencia, ascenso, antigüedad y la precisión del derecho al aguinaldo proporcional.
1977	Adición del capítulo XVI en el título sexto	Capítulo especial sobre médicos residentes en su doble condición de estudiante y trabajador.
1978	Sin especificar	Mejoras a los procesos de adiestramiento y capacitación, seguridad e higiene, así como la federalización de las actividades y ramas económicas.
1980	Sin especificar	Derecho procesal del trabajo que contiene principios para el apoyo al trabajador en procedimientos laborales. Se contempla como trabajo especial al realizado en instituciones de educación superior tanto públicas como privadas.
1982	Sin especificar	Normar incrementos extraordinarios a salario mínimo.
1983	141	Fondo de ahorro habitacional para prevenir riesgos de descapitalización del INFONAVIT. Surgen los términos de áreas geográficas y actividades económicas considerados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para fijar los mismos.
1987	29	Se establecen días de descanso relacionadas con jornadas electorales locales y federales.
1988	Sin especificar	Cambios y adiciones de términos y procedimientos derivado de la autoridad competente en materia de salario mínimo.
1998	Sin especificar	Precisiones sobre trabajadores de buques, aeronáuticos y requisitos para ser presidente de la Junta federal de conciliación y arbitraje.
2006	74	Fijación de días de descanso obligatorio conmemorativos y para reactivar la economía en actividades de turismo interno.
2012	Reforma laboral	Actualización de términos y nomenclatura administrativa acorde a los departamentos administrativos existentes. Limita a 12 meses los salarios caídos.

Elaboración propia a partir de Gómez (2018)

Por medio de las diversas reformas a la LFT se ha buscado mejorar las condiciones laborales en diversos ámbitos, entre las más controversiales resalta la reforma de 2012 donde diversos litigantes laborales señalaron que la limitación de los salarios caídos podría no garantizar la indemnización total del empleado ante situaciones de despido injustificado llegando a transgredir derechos humanos (DDHH), ante lo cual la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) determinó que se cumple el principio de progresividad y no se transgreden los DDHH normados en el artículo primero constitucional. Mientras que otros consideraban que esta reforma laboral permitiría evitar dilaciones procesales y la generación de salarios impagables que pudieran derivar en el cierre de empresas, sobre todo de las micro, pequeñas y medianas (Mipymes) y con ello se perdieran empleos.

Aunado a ello, Camacho (2020) señaló que la reforma laboral contiene cuatro puntos importantes para el fortalecimiento de la justicia laboral sobre:

La resolución de conflictos entre patrones y trabajadores, esta tarea se atribuye al poder judicial tanto de la federación como de las entidades federativas.

Instauración de una instancia conciliatoria previa y obligatoria para solucionar las controversias laborales denominada como conciliación prejudicial a cargo de organismos descentralizados.

Creación de un organismo descentralizado encargado del registro nacional de contratos colectivos de trabajo y organizaciones sindicales que al mismo tiempo sea responsable de la creación de centros de conciliación a nivel federal y estatal.

Las instancias administrativas para tratar asuntos laborales de carácter colectivo siguiendo los principios de confiabilidad, publicidad, objetividad, eficacia, imparcialidad, legalidad, certeza, profesionalismo, independencia y transparencia.

Otra modificación relevante en materia laboral se dio en 2017 con la reforma constitucional a los artículos 17 inciso d en las fracciones V, XVIII, XIX, XX y XXI, así como del numeral 123 inciso b fracción XXI bis con lo cual se eliminó la figura de la JCA tanto a nivel federal como local para dar paso a la creación del Tribunal laboral derivado del poder judicial. De igual manera surgieron los Centros de conciliación pertenecientes al poder ejecutivo, cuya finalidad es implementar mecanismos para resolución de controversias sin llegar a procesos de litigio laboral.

Ante lo expuesto se evidencia que dichos ordenamientos, la LFT y la CPEUM fueron antecedentes que marcaron e impulsaron el desarrollo del marco jurídico mexicano entorno a las relaciones laborales que han mantenido congruencia con los compromisos internacionales adquiridos (ver Tabla 2). A partir de los cuales el trabajo se considera un DDHH fundamental y esencial que impacta en otros DDHH al ser parte inherente para la dignidad humana dado que es el medio para ser productivo y obtener recursos que permitan satisfacer las necesidades básicas.

Tabla 2.
Ordenamientos internacionales que impactan en la legislación laboral mexicana

Ordenamiento	Descripción
Observación general No. 18 “El derecho al trabajo”	Reconoce al trabajo como un derecho individual y colectivo que abarca trabajos independientes, así como autónomos sujetos a un salario.
Convenios C029 ¹ , C087 ² , C100 ³ , C105 ⁴ , C111 ⁵ , C138 ⁶ , C182 ⁷ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Proporciona contenido en materia de DDHH laborales a nivel internacional para eliminar condiciones laborales injustas, de miseria y privación que afectan la paz y armonía mundial.
Artículos 23, 24 y 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos	Promueve el derecho al trabajo de toda persona bajo libre elección, condiciones equitativas y satisfactorias gozando de protección contra el desempleo. El derecho al descanso, vacaciones, formar parte de sindicatos, que aseguren un nivel de vida adecuado y a seguridad social.
Artículo 6, párrafo 1 y 2 del Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (PIDESC)	Establece el derecho a la oportunidad de ganarse la vida por medio de un trabajo escogido y aceptado libremente. Atribuye al Estado la obligación de orientar y brindar formación técnico-profesional que permita el desarrollo económico, social y cultural de su población.
Artículo 6 de la Declaración sobre el progreso y el desarrollo social	Señala que para lograr el desarrollo social se debe garantizar el derecho al trabajo elegido libremente.
Artículo 14 y 16 de la Declaración americana de los derechos y deberes del hombre	Fomenta las condiciones dignas de trabajo, el seguir libremente la vocación a cambio de una remuneración que asegure el nivel de vida conveniente para el trabajador y su familia, así como a seguridad social para obtener recursos necesarios para su subsistencia.
Artículos 6 y 7 del Protocolo adicional a la convención americana sobre DDHH en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador)	Norma y fomenta la estabilidad laboral, establece que ante despido injustificado el patrón debe indemnizar al trabajador o readmitirlo a su empleo.
Carta internacional Americana de Garantías Sociales	Señala que el trabajo debe gozar de protección del Estado y procedimientos para solucionar conflictos laborales promoviendo la conciliación y arbitraje.
Lista de enfermedades profesionales de la Organización Internacional del Trabajo	Estipula criterios para clasificar enfermedades y padecimientos como profesionales, a partir de los cuales se incluye el COVID-19

Nota: Elaboración propia a partir de Gómez (2018); Mendizábal y Ávila (2020)

¹ Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930

² Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

³ Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951

⁴ Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957

⁵ Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

⁶ Convenio sobre la edad mínima, 1973

⁷ Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

Al ser reconocido el trabajo a nivel internacional como un DDHH irreversible, progresivo, universal, transnacional y consensual, Mendizábal y Ávila (2020) señala que los Estados han tenido que adaptar sus legislaciones internas y crear políticas públicas para materializar y mantener una coherencia con los compromisos adquiridos. De tal manera que las relaciones laborales conllevan una serie de derechos fundamentales que protegen y garantizan la dignidad del trabajador, entre ellos el ofrecer un salario remunerador, contar con libertad sindical, no discriminación, contar con protección social, que no se trate de un trabajo forzoso y acceder a una formación profesional.

En la CPEUM se identifican elementos fundamentales como la libertad de ejercer una profesión lícita sin la injerencia de ninguna autoridad al ser una decisión personal, el desarrollo del trabajo implica obligaciones positivas para el Estado quien debe garantizar un mínimo de condiciones justas para el desempeño laboral. En este sentido, el derecho al trabajo se encuentra regulado en la CPEUM desde 1917 donde se consideran los instrumentos internacionales de los cuales el Estado mexicano forma parte y ha ratificado.

De tal manera que de acuerdo con Del Mar (2020), esto ubicó a la CPEUM como la primera constitución en el mundo en plasmar como parte de las obligaciones del Estado la protección de los derechos individuales aunado a los derechos sociales de trabajadores de la ciudad y del campo.

4. AFECTACIONES AL MERCADO DE TRABAJO MEXICANO ANTE EL COVID-19

A partir de diversas medidas implementadas por el Gobierno federal como el cierre temporal de empresas consideradas como no esenciales, se ha registrado una crisis económica y laboral que se visibiliza con la pérdida de empleo, llegando a ser aproximadamente de 25 mil plazas solo en el período de abril y julio de 2020. Los cuales, en su mayoría se consideraron despidos injustificados, ante lo cual y conforme lo marca el numeral 434 de la LFT tienen derecho a una indemnización equivalente a tres meses de salario aunado a una prima de antigüedad y la posibilidad de ser incluido en un nuevo trabajo, aunque no en la mayoría de los casos no se cumple (Del Mar, 2020; Feix, 2020).

Por otro lado, se puede considerar el despido como justificado bajo ciertas condiciones normadas en el mismo artículo 434 de la LFT, entre ellas cuando la terminación de la relación laboral se derive como consecuencia de una fuerza mayor no imputable al patrón. Tal es el caso de la crisis económica que padecen las empresas ante la pandemia, la cual les lleva a cerrar al dejar de percibir los ingresos necesarios para continuar funcionando en el mercado y con ello a terminar las relaciones laborales con sus trabajadores (Del Mar, 2020).

Además, se debe poner atención en el sector informal que es aquella donde se realizan actividades económicas que no están sujetas ni reguladas a los sistemas formales. En este sector laboraron en 2020 cerca de 31.3 millones de los trabajadores mexicanos (56%), a quienes por este estatus no se les garantizan sus derechos laborales ni cuentan con seguridad social (Feix, 2020).

De manera general la OIT señaló que cerca de 24 millones (24%) del empleo en México se encuentra en alto riesgo de verse afectado por la pandemia (Feix, 2020). De acuerdo con Feix (2020), ello es muestra de que la actual crisis no solo es sanitaria, sino también económica y humana, la cual impacta en los mercados de trabajo en la disminución del empleo tanto en ocupación, subempleo y desempleo, afecta la calidad del trabajo en aspectos de protección social y salarios.

Estas crisis debilitaron el acceso al empleo donde hasta el primer trimestre de 2020 se registró una participación laboral entre el 59.1% y el 60.3% de la población económicamente activa, lo cual representaba índices “aceptables” o “normales” en la tasa de desempleo. Es decir, la pandemia afecta a la economía informal repercutiendo en una reducción del empleo formal (Feix, 2020) dado que la tasa de informalidad laboral aumentó 4.1% en el mes de abril de 2020 al representar el 47.7%, llegando hasta el 55.1% durante los meses de agosto y septiembre del mismo año (Ruiz, 2020).

Mientras que la tasa de la población ocupada en el sector formal registró una tendencia a la baja al pasar de 52.3% en el mes de abril de 2020 al 47% en junio hasta llegar al 45.1% para el mes de septiembre del mismo año, lo cual Ruiz (2020) atribuyó como consecuencia de la contratación de trabajadores en unidades económicas formales que antes se ubicaban en el sector informal, dicho cambio lo relaciona el autor con la búsqueda de acceso a protección laboral por medio de la seguridad social.

Aunado a ello se registró una disminución en la tasa de participación de la fuerza laboral dado que en mayo de 2019 fue alcanzó un porcentaje del 60.2% y para mayo de 2020 se registró en 47.4% lo cual se atribuye en gran medida a las medidas sanitarias implementadas en México para resguardar la salud de los trabajadores y de la sociedad en general que derivó en la pérdida de empleos en los diferentes sectores económicos.

Para conocer un poco más del comportamiento del mercado de trabajo mexicano, derivado de las medidas sanitarias y retomando la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) desarrolló la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE), la cual permitió identificar algunos indicadores estratégicos entorno a las particularidades en el contexto de la pandemia (ver Tabla 3).

Tabla 3.**Particularidades por sexo de ocupación y empleo en el mercado de trabajo mexicano a junio de 2020**

Indicador estratégico	Total	Hombres		Mujeres	
		f	%	f	%
Población económicamente activa	51 136 700	30 996 615	68.05	20 140 085	39.70
Ocupada	48 328 185	29 162 322	94.08	19 165 863	95.16
Desocupada	2 808 515	1 834 293	5.92	974 222	4.84
Población no económicamente activa	45 145 611	14 552 990	31.95	30 592 621	60.30
Disponibles	13 228 956	5 774 746	39.68	7 454 210	24.37
No disponibles	31 916 655	8 778 244	60.32	23 138 411	75.63
Duración de la jornada de trabajo					
Ausentes temporales con vínculo laboral	3 957 808	2 006 402	6.88	1 951 406	10.18
Menos de 15 horas	4 333 829	1 639 320	5.62	2 694 509	14.06
De 15 a 34 horas	10 337 292	5 984 911	20.52	4 352 381	22.71
De 35 a 48 horas	18 493 740	11 508 733	39.46	6 985 007	36.45
Más de 48 horas	10 428 354	7 644 988	26.22	2 783 366	2.08
No especificado	777 162	377 968	1.30	399 194	
Condición de acceso a instituciones de salud					
Con acceso	20 348 366	11 727 714	40.22	8 620 652	44.98
Sin acceso	27 911 723	17 390 506	59.63	10 521 217	54.90
No especificado	68 096	44 102	0.15	23 994	0.13
Ámbito y tamaño de la unidad económica					
Micronegocios	17 636 094	10 849 425	49.22	6 786 669	38.10
Pequeños establecimientos	6 874 073	3 724 941	16.90	3 149 132	17.68
Medianos establecimientos	5 503 735	3 173 157	14.39	2 330 578	13.08
Grandes establecimientos	4 098 217	2 337 020	10.60	1 761 197	9.89
Gobierno y otros	5 744 119	1 958 947	8.89	3 785 172	21.25
Distribución por tipo de unidad económica					
Empresas y negocios	25600220	17827627	61.13	7772593	40.55
Instituciones	6904300	3352007	11.49	3552293	18.53
Sector de los hogares	15645263	7912848	27.13	7732415	40.34
Situaciones de carácter especial y no especificadas	178402	69840	0.24	108562	0.57

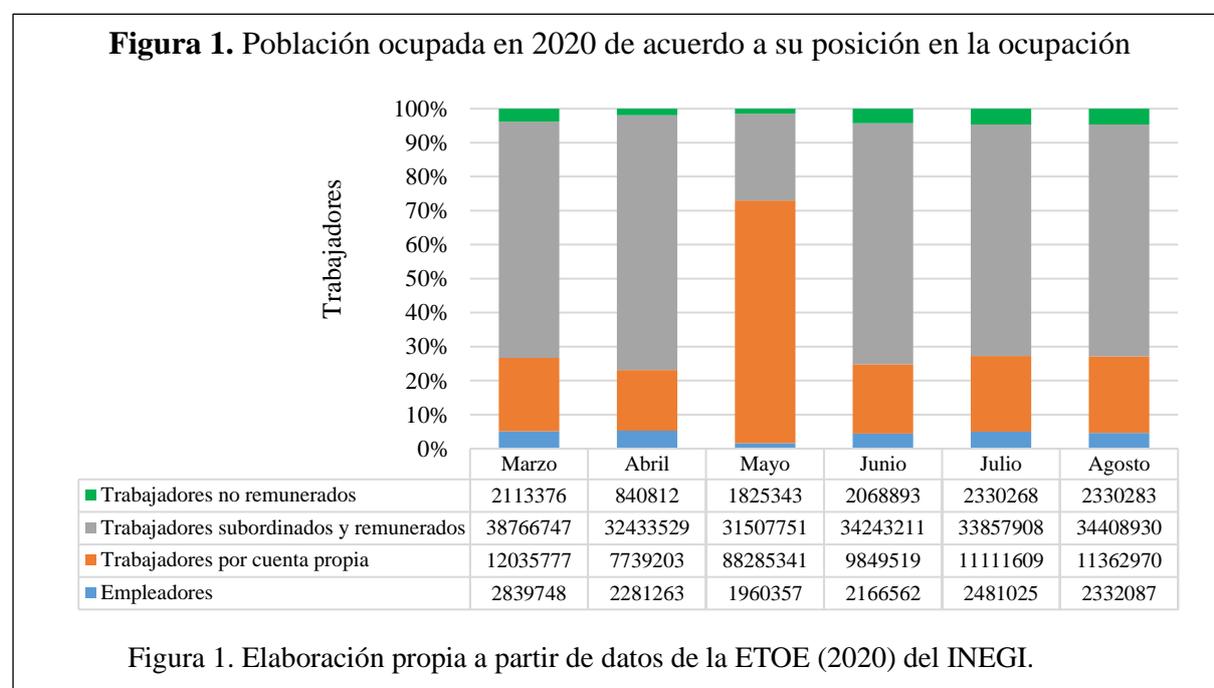
Nota: f = frecuencia, % = porcentaje. Elaboración propia a partir de datos de la ETOE (2020) del INEGI.

A partir de dichos datos, se observan algunas diferencias por sexo como que son las mujeres que en su mayoría (60.30%) se identifica como población no económicamente activa, el 14.6% de ellas trabaja menos de 15 horas semanales mientras que el 5.62% de los

hombres se encuentra en la misma situación. Asimismo, llama la atención que el 44.98% de las mujeres tiene acceso a servicios de salud siendo mayor que el 40.22% de los hombres que cuentan con dicho acceso.

También los datos de la ETOE permiten reafirmar que el mercado de trabajo mexicano concentra las relaciones laborales en micronegocios donde se desempeña la mayoría de los hombres (49.22%) y mujeres (38.10%) económicamente activos. Siendo justamente en empresas y negocios donde se da mayor participación laboral de la población mayor de 15 años tanto en hombres (61.13%) como en mujeres (40.55%).

De igual manera por medio de la ETOE (2020) se identificó que los trabajadores más afectados durante la pandemia han sido aquellos por cuenta propia y los asalariados (ver Figura 1). Lo cual se puede relacionar con los periodos de cierre de las empresas de actividades no esenciales.



De igual manera resalta durante el mes de mayo un crecimiento considerable en la cantidad de trabajadores por cuenta propia que disminuyó y se mantuvo aparentemente constante durante los meses posteriores de junio, julio y agosto de 2020. Asimismo, en el mismo mes de mayo se registró una reducción casi de la mitad de los trabajadores subordinados y remunerados, lo cual para los meses posteriores retomó la tendencia registrada en los meses de marzo y abril del mismo año.

También en la ETOE (2020) se recuperan indicadores a manera de tasas (ver Tabla 4), sobre aspectos relacionados con la participación en el mercado de trabajo en el cual se encuentra el 53.1% de la población mexicana en edad de trabajar, resaltando que la mayoría

de ellos son hombres (68.1%). Asimismo, la mayoría de la población desocupada se identifica con el sexo masculino (5.9%).

Tabla 4.

Tasas sobre indicadores estratégicos de ocupación y empleo en el mercado de trabajo mexicano a junio de 2020

Tasa	Total	Hombres	Mujeres
Tasas calculadas contra la población en edad de trabajar			
Tasa de participación	53.1%	68.1%	39.7%
Tasas calculadas contra la población económicamente activa			
Tasa de desocupación	5.5%	5.9%	4.8%
Tasa de ocupación parcial y desocupación 1 (TOPD1)	14.0%	11.2%	18.2%
Tasa de presión general (TPRG)	8.2%	9.2%	6.7%

Nota: %= porcentaje. Tomado de la ETOE (2020) del INEGI.

Por su parte, Carrillo, Paulín y Uribe (2021) dan cuenta de algunas afectaciones en el mercado de trabajo mexicano al analizar el desarrollo de la crisis sanitaria por COVID-19 y las medidas que se fueron implementando entorno al trabajo al identificar tres momentos claves a reconocer. El primero de ellos se relaciona con la inercia y el desconocimiento, donde las autoridades mexicanas no consideraron en las políticas públicas las alertas sobre los impactos que causaba el COVID-19 en otras latitudes.

Lo cual se reflejó en una reducción del Producto Interno Bruto (PIB) ante la reducción de inversión pública y privada, así como en la disminución del empleo formal, un aumento del desempleo y condiciones hacia una tendencia de precarización del trabajo. Esto ya se venía gestando desde la segunda mitad del 2019 y la crisis sanitaria sirvió como detonante para extrapolar estas situaciones.

El segundo momento se caracterizó por una propagación sin control, cuyo inicio se reconoce el 24 de marzo de 2021 con la promulgación del decreto oficial del gobierno federal que anunciaba México se encontraba en la fase dos del COVID-19, propiciando el encierro de casi la totalidad de la población como medida de contención del contagio.

Este momento implicó la suspensión temporal de actividades no esenciales, la flexibilización del trabajo para dar paso al auge de modalidades como el teletrabajo y el trabajo en casa, así como la reducción de personal considerado perteneciente a grupos con alta probabilidad de contagio de COVID-19 como mujeres embarazadas, personas con enfermedades crónicas y adultos mayores.

Mientras que el tercer momento de acuerdo con Carrillo et al. (2021) expuso la ineficacia gubernamental del manejo de la emergencia sanitaria, al establecer medidas sanitarias que no iban a la par de desarrollo epidemiológico y eran más bien de tipo reactivas más que preventivas. Donde el inicio de la vacunación represento una esperanza para el

regreso a las actividades económicas y de otros tipos en medio de una incertidumbre y esfuerzos que muchas veces no han dado los resultados esperados.

5. EL ESTADO ANTE LOS RETOS Y ADAPTACIONES DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL CONTEXTO DE COVID-19

A partir de la contingencia sanitaria por el COVID-19, de acuerdo con la OIT las relaciones de trabajo se han deteriorado rápidamente sobre todo en puesto de trabajo de menor jerarquía que suelen ser desempeñados por mujeres, jóvenes inexpertos y adultos mayores. Por lo cual esta organización propone que los Estados adopten medidas globales para la protección de los trabajadores que al mismo tiempo estimulen la economía, así como la creación de puestos de trabajo (De Aboim, 2020).

De igual manera el reforzar la protección social a la que solo el 50.3% de los trabajadores mexicanos tiene acceso dado que en cualquier tipo de trabajo es obligatorio brindarla. También se recomienda crear estímulos fiscales y financieros para las empresas resulta importante sobre todo para las Mipyme para proteger los salarios, bienestar de los trabajadores y la situación laboral con préstamos de hasta 25 mil pesos que deberán ser pagados en un plazo de tres años con un interés anual del 6.5% (Palomino, Garro y Sánchez et al., 2020, Feix, 2020).

Ello sin caer en el dilema de “salvar vidas o empleos” señalado por el Fondo Monetario Internacional (FMI) dado que prevalece la protección de la vida por lo cual ha cobrado auge el trabajo desde casa denominado “home office” y el teletrabajo como alternativas para mantener el distanciamiento social afectando lo menos posible el trabajo y la economía familiar (De Aboim, 2020; Palomino et al., 2020).

Aunque no todos los trabajos han podido seguir estas recomendaciones de la OIT y el FMI, por lo cual han surgido guías y protocolos para asegurar la seguridad y salud de los trabajadores en los lugares de trabajo, previniendo incremento de contagios y con la finalidad de preservar los empleos.

Tal es el caso de la Guía de acción para los centros de trabajo ante el COVID-19 de la Secretaría del Trabajo y Prevención Social, el Acuerdo y decreto con medidas preventivas para mitigar y controlar los riesgos para la salud del COVID-19 de la Secretaría de Salud donde se establecen además sugerencias para instaurar filtros sanitarios para el ingreso de trabajadores y clientes, hábitos de higiene, así como medidas de información, capacitación y planeación para la prevención, protección, vigilancia y supervisión de las actividades laborales e incluso el cierre temporal de las empresas (De Aboim, 2020; Del Mar, 2020).

De acuerdo con Sánchez y Hernández (2020) la industria automotriz es de las actividades económicas que más se han visto afectadas al registrar tasas de incumplimiento manufacturero de hasta el 31%, mientras que en el sector de servicios el rubro de turismo,

restaurantes y educación han sido de los más afectados. Mientras que trabajadores que se desempeñan en puestos como repartidor, recolector de basura, mensajero, en tiendas de conveniencia y autoservicio, así como el personal del sector salud son quienes han tenido que continuar con sus actividades laborales a pesar del riesgo alto de contagio.

Dichas actividades, entre otras son consideradas como esenciales para la economía y la satisfacción de necesidades básicas de la sociedad. Por ello a pesar de que el numeral 42 de la LFT brinda un marco legal aplicable en caso de contingencias sanitarias como la actual por COVID-19 y recomiendan la suspensión de actividades tanto individuales como colectivas cuando el trabajador padezca una enfermedad contagiosa no atribuida propiamente a un accidente o enfermedad de trabajo (Palomino et al., 2020; Sánchez y Hernández, 2020).

Aunque en la LFT se enuncian algunas de las causas que llevan a finalizar las relaciones laborales las pandemias no se encuentran contempladas de manera directa, lo cual impacta en la estabilidad laboral. Si bien, en 2012 se reformó la LFT ante el virus AH1N1 para incorporar las medidas a implementar en las empresas y centros de trabajo ante declaraciones de emergencias sanitarias por parte de las autoridades competentes. Lo cual está plasmado en el artículo 42 bis de la LFT, señalando que ante dicha suspensión siendo indemnizados los trabajadores con un día de salario mínimo general vigente equivalente a \$123.22 por cada día de suspensión hasta por un mes. Ahora un punto de incertidumbre jurídica, económica y social aparece ante la prolongación indefinida de dicha contingencia que lleva a despidos en grandes cantidades y cierre de empresas.

Al respecto Palomino et al. (2020) reconocen los cambios que ha generado el COVID-19 no solo en el mercado de trabajo mexicano sino también en América Latina y el mundo. Lo cual ha conllevado una crisis económica generalizada que incrementará los niveles de pobreza, así como de desempleo contribuyendo a la vez en un incremento en la precarización laboral. Sin embargo, en este contexto de pandemia se han dado grandes avances en el uso de tecnologías digitales permitiendo la expansión de las empresas al emplear plataformas digitales para sus actividades comerciales y laborales.

Por su parte, Ruz y Maldonado (2020) identificaron algunas de las medidas implementadas por el Estado mexicano desde el 24 de marzo de 2020, entre ellas sobresale el recomendar la asistencia a lugares públicos, privados y centros de trabajo de personas mayores de 65 años, mujeres embarazadas y personas con enfermedades crónicas a quienes no se les afectaría su salario ni prestaciones. Todo ello en apego a la LFT, la Ley federal de los trabajadores al servicio del Estado y el artículo constitucional 123 que en suma busca proteger y garantizar los derechos laborales de los trabajadores.

Asimismo, la OIT (2020) retoma las normas internacionales del trabajo para proponer un marco de políticas que ayuden a enfrentar los efectos del COVID-19 con adaptaciones en

los mercados de trabajo y las relaciones laborales. Dicho marco se compone de cuatro pilares que en conjunto buscan estimular las economías con ello el empleo:

Desarrollar una política fiscal activa y monetaria, donde se contemplen préstamos y apoyos financieros a los distintos sectores económicos dando prioridad al sector salud.

Apoyos a empresas, con la finalidad de crear y mantener puestos de trabajo donde se garantice la seguridad social al mismo tiempo que se ejercen medidas para disminuir la presión fiscal y financiera de las empresas como fuente de empleo.

Protección del trabajador en su lugar de trabajo, con el fortalecimiento de medidas de seguridad e higiene acordes a las sanitarias como la promoción de modalidades como el teletrabajo, así como otras que ayuden a prevenir, disminuir y erradicar la discriminación y exclusión, aunado a fomentar el acceso a licencias pagadas que abonen al bienestar del trabajador y su familia.

Fortalecer el dialogo social, ello para identificar soluciones que impacten en la mejora de la resiliencia social y empresarial, de trabajadores y patrones a la par del fortalecimiento de la capacidad gubernamental para enfrentar la crisis por COVID-19 al promover el dialogo con distintos actores económicos y sociales que impacten de manera positiva en las relaciones y procesos laborales.

Al considerar estos elementos, algunos autores como Pérez et al. (2021) han propuesto intervenciones estructurales a implementar en una reorganización del trabajo con la finalidad de prevenir contagios de COVID-19, las cuales permitan continuar con las actividades económicas a través de ciclos de trabajo-confinamiento donde se acuda a los centros de trabajo cuatro días y se mantenga un confinamiento en casa por tres días, lo cual a la vez ayudaría a disminuir la perdida en salarios y ganancias para las empresas tanto del sector formal como del informal.

Estos y otros retos y adaptaciones que se han registrado entorno a las relaciones laborales en el mercado de trabajo mexicano en el contexto de COVID-19 han tratado de responder en aspectos de cantidad y calidad de trabajo, así como en la reducción de impactos negativos a grupos vulnerables que puede llevarlos a incrementar sus niveles de pobreza al disminuir sus ingresos ante la pérdida de sus empleos.

6. CONCLUSIÓN

El papel del Estado para estimular la actividad empresarial y el mercado de trabajo mexicano se remontó a la regulación de las relaciones laborales en México desde la época colonial, donde se desarrollaron algunas recomendaciones que se encuentran plasmadas en diversos ordenamientos nacionales, los cuales se han ido reformando y adaptando a las realidades y necesidades en distintas temporalidades conforme se da el desarrollo

económico, cultural y social de la población mexicana, evidenciando que las relaciones laborales son dinámicas.

Al tiempo dichos ordenamientos nacionales, principalmente la CPEUM y la LFT son armonizados a los compromisos adquiridos a nivel internacional para el reconocimiento, protección y garantía del derecho al trabajo como un DDHH fundamental, con lo cual se ha demostrado los esfuerzos de los Estados por estimular la actividad empresarial. De tal manera que las empresas sean un actor social clave para garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores en diversos contextos, como el actual caracterizado por la pandemia por COVID-19 donde se han adoptado medidas de salubridad para la prevención de contagios.

De igual manera la pandemia ha llevado a la revalorización de actividades de cuidado, el incremento de herramientas tecnológicas para la realización del trabajo, y el auge de nuevas modalidades de trabajo como el home office y el teletrabajo que en suma abonan a la supervivencia de la economía mexicana ante la crisis mundial. Mientras que las personas que perdieron su trabajo durante la pandemia de COVID-19 enfrentan dificultades para reinsertarse en el mercado de trabajo, principalmente aquellas pertenecientes a grupos vulnerables como adultos mayores, mujeres y personas con algún tipo de discapacidad.

Aunado a ello las relaciones laborales en las empresas se han modificado para tratar de garantizar el DDHH al trabajo, lo ha repercutido en los horarios de la jornada laboral, el lugar de trabajo, incremento de uso de tecnología con lo cual cambio la forma de relacionarse con otros trabajadores y con los patrones al pasar en la mayoría de los casos de la presencialidad a la virtualidad o bien tratando de mantener la medida sanitaria de sana distancia.

Asimismo, surgen nuevos retos laborales relacionados con un mayor desgaste, incremento de estrés, afectaciones a la salud mental y física ante las condiciones generalmente poco propicias para realizar trabajar desde casa. Mientras que también los empleadores enfrentan retos para defender el empleo sobre todo en relación a continuar pagando salarios a pesar de que muchos trabajadores no cuentan con un seguro de desempleo.

Lo cual pone en evidencia que uno de los principales puntos a fortalecer por el Estado mexicano versa en la legislación laboral, dado que necesita fortalecer la seguridad social a la que tiene acceso el trabajador y con ello reforzar las relaciones laborales, con lo cual se busque proteger y garantizar por medio del fortalecimiento de las empresas y actividades económicas el DDHH al trabajo y con ello otros DDHH relacionados normados en la CPEUM que impactan en la calidad de vida y dignidad del trabajador y su familia ante una recuperación del mercado de trabajo incierta y señalada por la OIT (2020) como desigual que traerá nuevos retos.

Ante este panorama la participación del Estado en coordinación con las empresas cobra relevancia al ser actores sociales que inciden en la protección de los DDHH de la

persona en sus distintos roles no solo como trabajador. Pues la empresa junto con los actores de gobierno, organizaciones de trabajadores y patrones representan pilares para reactivar y fortalecer los mercados de trabajo al abonar en la construcción e implementación de medidas sostenibles para enfrentar la actual crisis por COVID-19.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | REFERENCES | REFERENCIAS

- American Psychological Association (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association* (6ta edición). México: Manual Moderno.
- Camacho, J. I. (2020). *El Sistema de justicia laboral en México*. Cielo Laboral. Recuperado de <http://www.cielolaboral.com/es/el-sistema-de-justicia-laboral-en-mexico/>
- Carrillo, M. A., Paulín, J. J. y Uribe, C. (2021). El trabajo en los tiempos del COVID-19. *Revista Nthe*, 36-46. Recuperado de http://nthe.mx/NTHE_v2/pdfArticulos/PDF_Articulo20210209193826.pdf
- De Aboim, L. (2020). La pandemia de COVID-19 y su reflejo sobre las relaciones sociales: caminos hacia la eficacia de los derechos humanos de los trabajadores. *Revista Jurídica del Trabajo*, 1(3), 134-157. Recuperado de <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/54>
- De Buen, C. (2020). La estabilidad en el empleo ante el COVID-19. El caso mexicano. *Revista Jurídica del Trabajo*, 2, 77-85. Recuperado de <http://oaji.net/pdf.html?n=2020/9213-1595282070.pdf>
- Del Mar, A. (2020). Los derechos laborales en el contexto de la pandemia por COVID-19. *XIII Concurso de ensayo en Derechos Humanos*. Recuperado de <https://www.codhey.org/sites/all/documentos/Doctos/CIADH/XIIIConcursoEnsayoMH3.pdf>
- Feix, N. (2020). *México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos*. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_757364.pdf
- García, D. (2015). *Metodología de la investigación jurídica en el siglo XXI*. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3983/24.pdf>
- Gómez, R. G. (2018). Panorama del derecho laboral en México. *Revista Jurídica Derecho*, 7(9), 54-72. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/pdf/rjd/v7n9/v7n9_a04.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2021). *Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE)*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/investigacion/etoe/#Microdatos>

- Mendizábal, G. y Ávila, J. M. (2020). Obligaciones de los estados respecto de la protección de los derechos humanos: en el trabajo y la seguridad social. *Justicia*, 25(37), 21-34. Recuperado de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/justicia/article/view/3911>
- Olvera García, J. (2015). *Metodología de la investigación jurídica: para la investigación y la elaboración de tesis de licenciatura y posgrado*. México: Porrúa.
- Palomino, H., Garro, S. y Sánchez, R. (2020). El futuro del trabajo en América Latina, entre "antes" y "durante" la pandemia. *Revista del Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1), 2-11. Recuperado de <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/article/view/5882>
- Pérez, C., López, N., Bautista, S., Colchero, M. A., Stern, D., ... Barrientos, T. (2021). Ciclos de trabajo-confinamiento para reducir la transmisión de COVID-19: evidencia y recomendaciones en el contexto de México. *Revista Salud Pública de México*, 63(2), 314-321. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/salpubmex/sal-2021/sal212r.pdf>
- Rodríguez, M., Jongitud, J, Luna, M. Monroy, R., Mora, R. y Viveros, O. (2011). *Metodología de la investigación jurídica*. México: Servicios Editoriales Códice.
- Ruz, C. y Maldonado, E. V. (2020). COVID-19 y suspensión de actividades. El caso mexicano. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 69, 1-12. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7756383>
- Ruíz, H. (2020). El empleo en México durante el COVID-19. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 1-25. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/oel/2020/11/empleo-mexico-covid19.pdf>
- Sánchez, A. y Hernández, J. P. (2020). La respuesta del gobierno de México ante el COVID-19. Cielo Laboral. Recuperado de <http://www.cielolaboral.com/la-respuesta-del-gobierno-de-mexico-ante-el-covid-19/>
- Subramanyam, R. V. (2013). Art of reading a journal article: Methodically and effectively. *Journal of Oral and Maxillofacial Pathology*, 17(1), 65-70. <https://doi.org/10.4103/0973-029X.110733>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Second edition, updated estimates and analysis*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf

Margarita Cantero Ramírez

*Doctorante en Ciencias Sociales y Maestra en Ciencia del Comportamiento
Profesor de asignatura en el Centro Universitario del Sur de la Universidad de
Guadalajara, Departamento de Ciencias Sociales
<https://orcid.org/0000-0001-8515-7864>
margarita.cantero@cusur.udg.mx*

Lorena Martínez Martínez

*Doctora en Derecho. Profesor investigador de tiempo completo en el Centro Universitario
del Sur de la Universidad de Guadalajara, Departamento de Ciencias Sociales
<https://orcid.org/0000-0002-7991-3173>
lorenamm@cusur.udg.mx*

José Cruz Guzmán Díaz

*Doctor en Derecho. Profesor investigador y docente asociado B en el Centro Universitario
del Sur de la Universidad de Guadalajara, Coordinador de la Maestría en Derecho de
CUSUR. Departamento de Ciencias Sociales
<https://orcid.org/0000-0001-6465-2735>
joseg@cusur.udg.mx*

Instagram & Twitter | @HomaPublicaDHE
periodicos.ufjf.br/index.php/homa/