

COVID-19: UNA SUMA DE VIEJAS Y NUEVAS PRECARIIDADES LABORALES

Alfredo SÁNCHEZ-CASTAÑEDA*

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *La precariedad laboral como una característica del trabajo en México.* III. *Las nuevas precariedades laborales en tiempos de COVID-19.* IV. *Consideraciones finales.*

I. INTRODUCCIÓN

El empleo precario es aquel que se caracteriza por la simulación, la incertidumbre, la inestabilidad, la negación o la ausencia de derechos laborales y de seguridad social *de facto* o *de jure*. Dicha precariedad laboral se puede presentar en cinco dimensiones: a) la simulación laboral, por ejemplo, el trabajo subordinado disfrazado de trabajo independiente (por ejemplo, trabajo a domicilio o el teletrabajo); b) La incertidumbre de conservar el empleo a pesar de que se tenga derecho a la estabilidad laboral (por ejemplo, trabajo temporal, falso trabajo por tiempo determinado); c) La presencia de condiciones de trabajo que no corresponde a los mínimos establecidos por la norma laboral (por ejemplo, en el sector informal); d) La inexistencia u otorgamiento oscilatorio de seguridad social al trabajador, a pesar de que tenga derecho a la misma (por ejemplo, en el sector informal o en el formal que si bien se cumplen los mínimos laborales, no se otorga seguridad social) y finalmente, e) Una precariedad establecida en la propia norma laboral e incluso constitucional que excluye a trabajadores del sector privado o público, total o parcialmente, del manto protector del derecho laboral, (como puede ser el caso de los trabajadores domésticos sin seguridad social, del campo con un contrato por tiempo determinado para labores discontinuas que contraviene la definición de jornada

* Investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.

de trabajo¹, o de los trabajadores del sector público dedicados a la seguridad pública, que constitucionalmente no cuentan con estabilidad laboral)² o que reconocido el derecho, no encuentra un mecanismo para hacerse efectivo, como pueden ser al prohibición de la discriminación antisindical en nuestro país, que no tiene un mecanismo para asegurar su respeto.

El empleo precario no es una característica reciente de las relaciones de trabajo e en nuestro país, se trata de un fenómeno histórico que sigue manifestándose hasta hoy en día (I). Incluso, quizás ha sido exacerbado a causa de la pandemia del virus SARS-COV2 (en inglés, *severe acute respiratory syndrome coronavirus 2*), mejor conocido como COVID-19 (II).

II. LA PRECARIEDAD LABORAL COMO UNA CARACTERÍSTICA DEL TRABAJO EN MÉXICO

Las inadecuadas condiciones de trabajo o de empleo son un problema viejo en nuestro país (A), que se han incrementado, ya sea por las nuevas formas de empleo que pretenden difuminar la condición de trabajador y de empleador y que en ese sentido, escapan de la aplicación del derecho del trabajo (B) o, por el peso de la economía informal en nuestro país (C).

1. *Una precariedad laboral histórica*

El trabajo subordinado surgió en condiciones precarias en todo el mundo, ya que no se le reconocían a los trabajadores derechos laborales ni de seguridad social. Originalmente se consideraba que una relación de trabajo era un simple contrato de derecho civil, en donde las partes se encontraban en igualdad de condiciones para contratar. Esa igualdad formal no tenía como contracara una igualdad real. Situación que originó que los trabajadores tuvieran condiciones de trabajo indignas y nula seguridad social. En ese sentido, el trabajo nació precario.

México no escapó a esa precariedad laboral, ya que desde el siglo XIX se denunciaba la falta de igualdad real en nuestro país y distintos abusos hacia

¹ Tiempo a disposición del empleador y que permite no pagar salario a pesar de que se trata de un trabajo por tiempo determinado.

² Ver por ejemplo las restricciones constitucionales en materia laboral que señalan Alejandra Median Mora F., Pedro Salazar Ugarte y Daniel Vázquez en su libro: *Derechos Humanos y restricciones. Los dilemas de la Justicia*, México, Porrúa, 2015, 140 pp.

la clase trabajadora. En el Constituyente de 1857, Ponciano Arriaga al referirse a la condición de los mexicanos señalaba que: "...Nuestras leyes, en efecto, muy poco o nada han hecho a favor de los ciudadanos pobres trabajadores; los artesanos, y los operarios del campo no tienen elementos para ejercer su industria, carecen de capitales y de materias, están subyugados por el monopolio, luchan con rivalidades y competencias invencibles, y son en realidad tristes máquinas de producción..."³ Ignacio Ramírez, por su parte señalaba que el "...más grave de los cargos que hago a la comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros..."⁴ y que de nada servía proclamar la soberanía del pueblo, cuando se privaba a los jornaleros del fruto de su trabajo. De igual manera Ignacio Vallarta hizo un relato de los abusos que cometían los patrones contra los trabajadores.⁵

Fue la Constitución de 1917 la que consagró los derechos sociales de los trabajadores; reconociendo de esta manera su necesaria protección. Alfonso Cravioto al respecto señaló 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..." (sic)⁶

No obstante, a pesar de que el país ha contado con la primer Ley Federal del Trabajo de 1930, la Ley Federal del Trabajo de 1970 y de ésta última, dos reformas trascendentales en el año de 2012 y 2019, no han resuelto la precariedad laboral, ni con las recientes reformas que reconocen derechos pero no otorgan los instrumentos para hacerlas efectivas o que las nuevas realidades laborales, como el trabajo de plataformas digitales o *gig economy*, simplemente no han sido abordadas ni incluidas. Siendo que incluso la han "legalizado" en el caso de los servidores públicos encargados de la seguridad pública; de los trabajadores del hogar que aún no tienen sus plenos derechos laborales reconocidos; de los trabajadores del campo que a

³ Zarco, Francisco, *Historia del Congreso Extraordinario Constituyente de 1856 y 1857*, tomo I, pp. 12 y 17.

⁴ Zarco, Francisco, *Crónica del Congreso Extraordinario Constituyente (1856-1857)*, México, El Colegio de México, 1957, p. 234.

⁵ De la Cueva, Mario, "La Constitución de 5 de febrero de 1857", en Izquierdo y de la Cueva, Ana Luisa (Compilación y semblanza de); *El humanismo jurídico de Mario de la Cueva (Antología)*; México, UNAM/FCE, 1994, pp. 295 y 296.

⁶ 24a Sesión Ordinaria celebrada en el Teatro Iturbide la tarde del martes 26 de diciembre de 1916. Ver en: Remolina Roqueñí, *El artículo 123 constitucional*, México, IMSS, 2000. Particularmente la parte que transcribe los *Debates del Congreso Constituyente 1916-1917*, p. 568.

pesar de estar a disposición del empleador, no necesariamente se les paga un salario; de los nuevos trabajos a partir de plataformas digitales, así como del sector informal que no ha sido una prioridad de las políticas labores, a pesar de sus dimensiones.

2. *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 y trabajador). Circunstancia que permitiría aplicar el derecho del trabajo y contar con seguridad social. Hoy en día asistimos a relaciones triangulares de trabajo, 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. Actualmente, los nuevos empleos transformarán la naturaleza y la calidad de los puestos de trabajo recientes y futuros, preocupando la supresión de los buenos empleos y, la creación y aumento de malos trabajos.⁷

Hoy en día presenciamos un debate sobre la naturaleza jurídica de la relación contractual entre una plataforma colaborativa y las personas que utilizan la misma como instrumento de trabajo. Se trata, en el fondo, de discutir si existe o no una relación de subordinación laboral.⁸ Mientras que las plataformas digitales consideran que tienen una relación de trabajo independiente, quienes usan las plataformas digitales para procurarse un ingreso, sí se consideran trabajadores subordinados.

Los tribunales en el mundo, ante dicha discusión, han tenido una posición titubeante o contradictoria.⁹ Sin embargo, en el caso de México,

⁷ Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. OIT. Nota informativa. https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_543154/lang-es/index.htm (consultado el 8 de agosto de 2018).

⁸ Vega Ruiz, María Luz, “El futuro del derecho del trabajo: ¿Revolución industrial y tecnología o crisis del Estado Social”, *IUSLabor* 1/2017.

⁹ CJUE 20 diciembre 2018, aff. *Elite Taxi c/ Uber System España*, C-434/1: 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 que los consideró independientes. En Estado 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

simplemente se trata de un tema que no es discutido por el juzgador ni por el legislador, a pesar de su importancia cualitativa y cuantitativa del trabajo en plataformas digitales. Dejando a las personas que se proporcionan su sustento económico dentro de este sector, en la precariedad laboral, al no existir una posición judicial o legislación clara en la materia. Ni siquiera se puede hablar de inseguridad jurídica, sino más bien de una inexistencia normativa en la materia y una falta de reconocimiento de dicha problemática por las autoridades del trabajo.

3. *La precariedad laboral en el empleo informal*

Un trabajador es informal porque no cuenta o no se le respetan sus derechos laborales o porque carece de seguridad social. El peso del trabajo informal en el país es muy grande, de los 55,352,304 personas ocupadas en el país, la población ocupada informal representa el 56.1%. Sin embargo, mientras que Coahuila tiene una tasa de informalidad de 34.6%, Chihuahua de 36.2%, Nuevo León de 36.5% y Baja California de 38.3%; Chiapas tiene una tasa de informalidad del 73.1%, Hidalgo del 74.1%, Guerrero del 77.6% y Oaxaca del 79.0%.¹⁰ Tener una ocupación en el sector informal implica desprotección laboral y de seguridad social, es decir, no contar con todas las prestaciones laborales o no tener acceso a la seguridad social, particularmente acceso al Instituto Mexicano del Seguro Social. Con las cifras arriba señaladas sin duda es lacerante que el 56% de la población se encuentre en la informalidad laboral, pero es aún más grave que estados como Oaxaca tenga a 8 de cada 10 empleos en la informalidad.

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 afiliar a los trabajadores a un seguro para amparar accidentes de trabajo o afiliarlos 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 que sea considerada como empleador

¹⁰ INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Evolución de Indicadores Laborales, INEGI, México, Primer trimestre 2020. <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20nacional.pdf> (Consultado el 1 de septiembre de 2020).

Como se puede observar, el país históricamente ha contado con una precariedad laboral a la cual se le deben sumar las nuevas precariedades en el empleo o incluso la pérdida masiva de empleos y, el incremento de las precariedades para toda la población o para ciertos sectores de la población, en particular.

En tiempos de COVID-19 la informalidad laboral ha desnudado la pobreza laboral de millones de trabajadores mexicanos. El dilema es cuidar la salud o no contar con ingresos para subsistir. Para la informalidad laboral no hay ley, ni espacio para lineamientos, acuerdos o protocolos del gobierno federal. El sector informal, es una zona de ausencia de Estado de derecho social. Por ejemplo, la inspección del trabajo, de por sí insuficiente en el sector formal, es impensable en el sector informal.

II. LAS NUEVAS PRECARIIDADES LABORALES EN TIEMPOS DE COVID-19

El desempleo o nuevas modalidades de empleo precario han afectado a toda la población económicamente activa, en razón de haber disminuido la actividad económica global y nacional y, en ese sentido, despidos, así como disminución del empleo, del salario o prestaciones laborales (A), la dificultad de supervisar las normas de higiene y salud en el trabajo en tiempos de COVID-19 (B), la afectación particularmente a las mujeres (C) y las personas que por sus condiciones de salud son obligados a renunciar o despedidos, por supuestos recortes de personal (D), así como una reconfiguración del trabajo por el confinamiento y el uso de las tecnologías (E).

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

En el primer mes de la pandemia el sector turístico cerró completamente y a finales de septiembre los estados de la república con actividades turísticas aún no pueden reanudar actividades laborales con normalidad. De enero a marzo de 2020 el empleo de la población ocupada en el sector turismo representó 4 millones 488 mil empleos, el 8.9% del empleo nacional.¹¹ Sin embargo, por la pandemia han sido despedidos trabajadores o se

¹¹ Grupo de Trabajo del Comité Técnico Especializado de Estadísticas Económicas del Sector Turismo, Empleo Turístico, “Reporte de Empleo Turístico, México, CTEEST,

les ha otorgado un periodo de descanso sin goce de sueldo o han laborado menos horas, disminuyendo proporcionalmente su salario.¹² Igual de grave es el desempleo presentado en la industria maquiladora, así como la falta de medidas de protección de salud y seguridad en el trabajo.¹³

El IMSS calcula que se han perdido un millón de empleos en tres meses.¹⁴ En mayo se tenían registrados en el IMSS 997,767 patrones, pero a finales de dicho mes se presentó una disminución de 3,295 patrones.¹⁵

También en el sector de la extracción y de la construcción el desempleo ha sido muy alto, de ahí que se haya considerado su necesaria reactivación.¹⁶

2. La difícil supervisión de la salud y la seguridad en el 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

2020.<https://www.datatur.sectur.gob.mx/SitePages/ResultadosITET.aspx> (consultada el 30 de mayo de 2020). 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 (CTEEEST) 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 CTEEEST, para el cálculo del empleo turístico incluyó 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, más no la totalidad de la población ocupada.

¹² Vázquez, Jesús, “En Cancún, 30% de los trabajadores fue despedido: CROC”. *El Economista*, México, 26/03/2020. en: <https://www.economista.com.mx/estados/En-Cancun-30-de-los-trabajadores-fue-despedido-CROC-20200326-0132.html> (Consultado el 10 de abril de 2020).

¹³ La Silla Rota, “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> (Consultado el 20 de agosto de 2020).

¹⁴ IMSS, Comunicación Social de los Boletines prensa del IMSS números: 188/2020, 282/2020 y 391/2020. México, IMSS, 2020. <http://www.imss.gob.mx/prensa> (Consultado el 20 de mayo de 2020).

¹⁵ IMSS, *Comunicación Social. Boletín de Prensa*, México, México, IMSS 12/06/2020, No. 391/2020. http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/i2f_news/Empleo%20Mayo%202020.pdf (Consultado el 20 de mayo de 2020).

¹⁶ 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, DOF, 14/05/2020. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5593313&fecha=14/05/2020

normativa no tiene equivalente en cuanto el número de inspectores del trabajo existentes en el país. Desafortunadamente el país cuenta con pocos inspectores del trabajo. Así por ejemplo, en el 2018 en México se realizaron 11,999 inspecciones, mientras que en España que tiene la mitad de nuestra PEA, en el mismo año se inspeccionaron 370,318 centros de trabajo, es decir 3200% más que nuestro país.

Es preocupante la falta de inspección en aquellas empresas relacionadas con las entregas a domicilio, el personal médico o dedicadas a la recolección de basura.¹⁷ En el caso de mensajeros, trabajadores de tiendas de conveniencia y de tiendas de autoservicio¹⁸, así como, todo el personal relacionado con el cuidado de la salud¹⁹, el trabajo se realiza en condiciones de alto riesgo.²⁰

3. *El trabajo de las mujeres en tiempos de COVID-19*

Como es sabido el empleo de las mujeres ha sido penalizado en varios sentidos, ya sea porque existe un techo de cristal que les impide conseguir altos puestos o porque sus remuneraciones son inferiores a la de los hombres a pesar de realizar la misma actividad e incluso con una mayor productividad. Ahora en tiempos de pandemia a su situación se ha sumado la re-

¹⁷ En la Ciudad de México, según el secretario general de la sección 1, Transporte y Limpia, del Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno de la Ciudad de México, han muerto por COVID-19 94 trabajadores de limpia. Cruz Flores; Alejandro, “Han fallecido 94 empleados de limpia por Covid en CDMX”, *La Jornada*, México, 5/06/2020. <https://www.jornada.com.mx/ultimas/capital/2020/06/05/han-fallecido-94-empleados-de-limpia-por-covid-en-cdmx-4280.html>

¹⁸ Bolaños Sánchez; Ángel, “En autoservicios, mínimas medidas para evitar contagios por Covid-19”, *La Jornada*, México 20/04/2020. <https://www.jornada.com.mx/ultimas/capital/2020/04/04/en-autoservicios-minimas-medidas-para-evitar-contagios-por-covid-19-9040.html> (Consultado el 7 de agosto de 2020)

¹⁹ El día 16 de junio de 2020 la Secretaría de Salud reportó 32 mil trabajadores de la salud contagiados, con 463 defunciones. Miranda, Perla, “Suman 18 mil muertes por Covid en México, van 154 mil casos”, *El Universal*, 16/06/2020, <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/sociedad/coronavirus-16-de-junio-suman-18-mil-muertes-por-covid-en-mexico-van-154-mil-casos>

²⁰ Gamio, Lazaro, “The Workers Who Face the Greatest Coronavirus Risk”, *The New York Times*, Estados Unidos de América, 15/03/2020. <https://www.nytimes.com/interactive/2020/03/15/business/economy/coronavirus-worker-risk.html?fbclid=IwAR1KQRyNzj3oOJw-mGfeoeIORVoW8d4Ni48fAC0Y4-mWAKkQtszsLPj9wbE> (Consultado el 5 de junio de 2020)

nuncia a sus empleos debido a que “alguien” tiene que cuidar y ser tutoras escolares de los hijos o hacerse cargo y atender las necesidades del hogar.²¹ Derivado de la cultura patriarcal existente, en nuestro país y en algunas otras partes del mundo, que otorga roles establecidos como “naturales” a las mujeres. Además de demostrar que, existe una alta participación femenina en ciertos trabajos de alto riesgo.²²

Según la OIT, hay cerca de 136 millones de trabajadores en los sectores de salud y trabajo social. De estos, 96 millones son mujeres, quienes constituyen más de un 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. La evidencia disponible muestra que las mujeres operan negocios con niveles más bajos de capitalización y dependen más de autofinanciamiento y, por lo tanto, es más probable que tengan que cerrar sus negocios durante períodos prolongados con ingresos reducidos o nulos.²³

4. Condición de salud vulnerable como motivo de despido

A pesar de que la LFT contiene los casos precisos en que un trabajador puede ser despedido, la pandemia ha generado una situación que como mínimo puede ser calificada, de perversa. Dado que en marzo del presente año la Secretaría de Salud emitió el *Acuerdo que establece medidas preventivas para mitigar y controlar los riesgos para la salud del COVID-19* y, el *Decreto por el que se sanciona 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-CoV2 (COVID-19)* que establece que en el sector público y privado se deben otorgar permisos de trabajo con goce de sueldo

²¹ Alaimo, Verónica, Cabrita Félix, Carolina y Gutiérrez Laura, “Trabajadora, madre, hija, profesora, cuidadora... El impacto del COVID-19 en el trabajo de las mujeres”, *BID-Factor Trabajo*, agosto, 2020. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/el-impacto-del-covid-19-en-el-trabajo-de-las-mujeres/> (consultado el 1 de septiembre de 2020).

²² Román, José, “Más mujeres que hombres, en trabajos de alto riesgo por el Covid-19”, *La Jornada*, 24 de junio de 2020, <https://www.jornada.com.mx/ultimas/politica/2020/06/24/mujeres-desempenan-trabajos-de-alto-riesgo-en-contexto-del-covid-19-5681.html> (Consultado el 4 de septiembre de 2020).

²³ ILO, “The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work”, Policy Brief, International Labour Organization, Geneva, 2020. (Consultado el 1 de septiembre de 2020) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—gender/documents/publication/wcms_744374.pdf

a los adultos mayores del país y a trabajadores en situación de salud vulnerable y obliga a los empleadores a preservar sus empleos y pagar salarios completos.²⁴

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

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. Sobre decir el poco o nulo fundamento jurídico del Acuerdo en comento, lo que sin duda facilita los despidos de trabajadores con una situación de salud vulnerable.²⁵

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

La pandemia ha generado 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 para trabajar, utilizar 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 imposible el derecho a la desconexión digital del trabajo. Los anteriores elementos, sin duda implican costos para el trabajador

²⁴ 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-CoV2 (COVID-19), DOF, 24/03/2020 https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590339&fecha=24/03/2020.

²⁵ Arellano, Silvia, “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> (Consultado el 17 de septiembre de 2020)

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 compensan los nuevos costos laborales que tiene que absorber y que previos a 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.²⁶ Sin embargo, también ha generado una afectación importante a ciertas actividades, comerciales, como los restaurantes²⁷, cafeterías, bares, teatros, cines, etc.²⁸; que en el mejor de los casos ha implicado el recorte de personal y en el peor su cierre, dada la ausencia de consumidores y, en consecuencia la pérdida de empleos que se ve difícil su recuperación.²⁹

III. CONSIDERACIONES FINALES

El virus SARS-COV2 nos ha mostrado nuestra vieja precariedad laboral y al mismo tiempo la ha incrementado o potencializado para todos los trabajadores sin distinción e incluso más para un sector de ellos, como lo es en el caso de las mujeres. El país, a pesar de la legislación existente y sus recientes reformas sigue ignorando las condiciones de trabajo de quienes han desarrollado toda su vida laboral en la informalidad, de aquellos que son objeto de relaciones de trabajo encubiertas o simuladas, así como de quienes realizan una actividad laboral a través de las plataformas digitales. De ser un país de normas perfectas pero que no se cumplían, estamos transitado a uno en donde las normas están alejadas de los cambios sociales o que, cuando reconocen

²⁶ Sánchez, Sheila “¿Cómo le ha ido a la industria de consumo a seis meses del Covid-19?”, *Forbes México*, 1 de septiembre de 2020. <https://www.forbes.com.mx/negocios-como-le-ha-ido-a-la-industria-del-consumo-a-seis-meses-del-covid-19/> (Consultado el 5 de septiembre de 2020).

²⁷ Lozano, Luis, “Hasta 1 de cada 4 restaurantes cerraría por Covid-19”, *Forbes México*, 20 de junio de 2020. <https://www.forbes.com.mx/negocios-1-4-restaurantes-covid-19-cerrados/> (Consultado el 1 de septiembre de 2020).

²⁸ Expansión Política, “Por COVID-19, CDMX cierra bares, cines, museos, teatros, Pílares...”, *Expansión*, 22 de marzo de 2020, <https://politica.expansion.mx/cdmx/2020/03/22/por-covid-19-cdmx-cierra-bares-cines-museos-teatros-pilares> (Consultado en septiembre de 2020).

²⁹ Cordero, Dani, “El teletrabajo noquea al barrio de oficinas”, *El País*, 27 de septiembre. <https://elpais.com/economia/2020-09-26/el-teletrabajo-noquea-al-barrio-de-oficinas.html> (consultado el 27 de septiembre)

un derecho, no cuentan con el instrumento jurídico para hacerlo efectivo, teniendo como consecuencia el incremento de las precariedades laborales.

La vieja y nueva precariedad laboral demanda la implementación de medidas que ayuden a su disminución paulatina. Al respecto, existen acciones y medidas que se pueden implementar: Inspección del trabajo fuerte y efectiva; políticas de formalización del empleo; corresponsabilidad entre trabajadores, empleadores y Estado; urgente seguro de desempleo, un sistema de salud solido; conciliar la salud del trabajo con la necesidad de conservar empleo, entre otras. No hacerlo así es seguir en la negación de la precariedad antigua y nueva en tiempos de pandemia.