



CENTRO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES
GILBERTO BOSQUES

**Reunión de la Comisión de
Asuntos Laborales y de
Previsión Social del
Parlamento Latinoamericano
y Caribeño**

Reunión virtual

9 de julio de 2020



Serie América

N° 60



CENTRO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES
GILBERTO BOSQUES
DIPLOMACIA PARLAMENTARIA



REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES Y DE PREVISIÓN SOCIAL DEL PARLAMENTO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Reunión Virtual
9 de julio de 2020



Serie: América

N° 60



DIPLOMACIA PARLAMENTARIA

**REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES Y DE PREVISIÓN SOCIAL DEL PARLAMENTO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO****Reunión Virtual
9 de julio de 2020****ÍNDICE**

I. Programa de la Reunión.	5
II. El Parlamento Latinoamericano y Caribeño (Parlatino).	7
III. Documentos de Apoyo.	16
• Resumen del Acta de la Reunión Extraordinaria de la Comisión de Asuntos Laborales y de Previsión Social del Parlamento Latinoamericano y Caribeño. Panamá, 28 y 29 de noviembre de 2019.	17
• Nota Informativa. Suspensión de los Contratos Laborales durante la Pandemia de COVID-19 e Incremento del Desempleo en la Región Latinoamericana. Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado mexicano.	18
• Nota Informativa. Cuidado de Adultos Mayores en el Contexto de la COVID-19. Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado mexicano.	27
• Nota Informativa. Teletrabajo. Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado mexicano.	32
• Nota Informativa. Trabajo Rural. Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado mexicano.	36



DIPLOMACIA PARLAMENTARIA



I. Programa de la Reunión



REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES Y DE PREVISIÓN SOCIAL DEL PARLAMENTO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

**Reunión Virtual
9 de julio de 2020**

10:00 hrs. Tiempo de México

AGENDA PRELIMINAR

	9 DE JULIO
10:00 hrs.	Tema 1 Suspensión de contratos laborales durante la pandemia de COVID-19 e incremento del desempleo en la región. Análisis de consecuencias y experiencias nacionales.
	Tema 2 Cuidado de Adultos Mayores en el contexto de la COVID 19.
	Tema 3 Teletrabajo.
	Tema 4 Ley Modelo de Trabajo Rural (revisión final).



II. El Parlamento Latinoamericano y Caribeño (Parlatino)

Nota informativa que describe al Parlamento Latinoamericano y Caribeño y su composición, así como la participación de México en dicho Foro.

EL PARLAMENTO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO (PARLATINO)

Nota Informativa¹

El Parlamento Latinoamericano y Caribeño (Parlatino) es un Organismo autónomo de carácter regional, el cual, desde su fundación, ha buscado ser un mediador en los distintos conflictos entre sus países integrantes, es también un defensor de los principios de integración, no intervención, y autodeterminación de los pueblos que se encuentran en el centro de la política exterior de sus miembros.

Este foro se constituyó formalmente el 10 de diciembre de 1964 mediante la Declaración de Lima, y el 16 de noviembre de 1987 se firmó el Tratado de Institucionalización del Parlamento Latinoamericano, en cuyo Artículo 1° quedó establecido como “(...) un organismo regional, permanente y unicameral, integrado por los Parlamentos Nacionales de los países soberanos e independientes de América Latina y el Caribe, elegidos democráticamente mediante sufragio popular (...)”. Sus principios permanentes son:

- La defensa de la democracia;
- La integración latinoamericana y caribeña;
- La no intervención;
- La autodeterminación de los pueblos;
- La pluralidad política e ideológica como base de una comunidad latinoamericana democráticamente organizada;
- La igualdad jurídica de los Estados;
- La condena a la amenaza y al uso de la fuerza contra la independencia política y la integridad territorial de cualquier Estado;
- La solución pacífica, justa y negociada de las controversias internacionales;
- La prevalencia de los principios de derecho internacional referentes a las relaciones de amistad y a la cooperación entre los Estados.

Entre sus propósitos, están:

- Velar por el estricto respeto a los derechos humanos;

¹ Elaborada en el Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado mexicano.

- Defender la plena vigencia de la libertad, la justicia social, la independencia económica y el ejercicio de la democracia representativa y participativa, con elecciones libres y transparentes y con estricto apego a los principios de la no intervención y de la libre autodeterminación de los pueblos y la vigencia del Estado de Derecho.
- Fomentar el desarrollo económico y social de la comunidad latinoamericana y pugnar porque alcance la plena integración económica, política, social y cultural de sus pueblos;
- Luchar por la supresión de toda forma de colonialismo, neocolonialismo, racismo y cualquier otra clase de discriminación en América Latina y el Caribe;
- Estudiar, debatir y formular políticas de solución a los problemas sociales, económicos, culturales, ambientales y de política exterior de la comunidad latinoamericana y caribeña;
- Contribuir a la consecución de la paz, la seguridad y el orden jurídico internacionales, denunciando y combatiendo el armamentismo y la agresión de quienes sustenten la política de la fuerza, que son incompatibles con el desarrollo económico, social, cultural, tecnológico y ambiental de los pueblos de América Latina y el Caribe;
- Propugnar por el fortalecimiento de los parlamentos de América Latina y el Caribe, garantizando así la vida constitucional y democrática de los Estados,
- Impulsar la armonización legislativa mediante la elaboración de proyectos de leyes modelo.

Los idiomas oficiales de trabajo son el español y el portugués, y su sede actualmente se encuentra en Panamá.

Cabe mencionar que sus principios no son sólo una declaración abstracta puesto que se ven materializados en propuestas legislativas por medio de Leyes Modelo.

Actualmente, el Parlatino cuenta con 23 Países Miembros: Argentina, Aruba, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Curazao, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Isla de San Martín, Surinam, Uruguay y Venezuela.

Descripción General del Tratado de Institucionalización del Parlamento Latinoamericano

El Tratado consta de nueve artículos, a saber:

Artículo I. El Parlamento; Artículo II. Principios; Artículo III. Propósitos; Artículo IV. Los Miembros; Artículo V. Órganos; Artículo VI. Personalidad y Prerrogativas; Artículo VII. Gastos; Artículo VIII. Sede y Artículo IX. Clausulas Finales.²

El Artículo V, denominado “Órganos”, estipula la composición y las funciones de los órganos que compondrán el Parlatino: la Asamblea, la Junta Directiva, las Comisiones Permanentes y la Secretaría General.

A continuación, se presenta un resumen de las funciones de cada uno de estos órganos:

La Asamblea

La Asamblea es el órgano principal del Parlatino y está integrada por todos los Estados Partes del Tratado de Institucionalización, los cuales se reúnen ordinariamente cada año en la Sede Permanente. Las delegaciones nacionales están compuestas por un número máximo de doce miembros que deben ser proporcionales a los partidos políticos o grupos parlamentarios de sus respectivas legislaturas las cuales cuentan con derecho a voto.³

Para sesionar la Asamblea requiere de la asistencia de más de la mitad de los Parlamentos miembros, cuyos delegados representen, por lo menos, un tercio del total de votos.

En el ámbito de sus atribuciones, la Asamblea aprueba los acuerdos, las recomendaciones o resoluciones y tiene, asimismo, la facultad de suspender a un Parlamento miembro cuando no se cumplan los requisitos establecidos en el Tratado.⁴

La Asamblea elige al Presidente, al Presidente Alterno, al Secretario General, al Secretario General Alterno, al Secretario de Comisiones, al Secretario de

² Parlamento Latinoamericano y Caribeño. “Tratado de Institucionalización del Parlamento Latinoamericano”, 2016. Consultado el 11 de octubre de 2018 en: <http://parlatino.org/pdf/documentos/tratado-institucionalizacion-parlatino.pdf>

³ Parlamento Latinoamericano y Caribeño, “Parlatino, Órganos Principales”, 2016. Consultado el 11 de octubre de 2018 en: <http://parlatino.org/es/organos-principales/la-asamblea>

⁴ *Ídem*.

Relaciones Interparlamentarias y al Secretario de Relaciones Interinstitucionales del Parlamento Latinoamericano y Caribeño.

Como parte de sus funciones destacan las de:

- a) Fijar las líneas generales y prioritarias de actuación del Foro;
- b) Resolver, por las dos terceras partes de los votos presentes, las solicitudes de admisión o ingreso de Parlamentos nacionales;
- c) Resolver, por las dos terceras partes de los votos presentes, las solicitudes que le haga llegar la Mesa Directiva, referentes a la suspensión de un Parlamento miembro;
- d) Resolver, por las dos terceras partes de los votos presentes, a solicitud de por lo menos cinco Parlamentos miembros, lo referente a la destitución de los miembros que integran la Mesa Directiva;
- e) Aprobar las cuotas que los Parlamentos nacionales deberán contribuir para el funcionamiento del Parlamento Latinoamericano;
- f) Elegir los miembros del Consejo Consultivo.⁵

La Junta Directiva

La Junta Directiva está integrada por un Presidente, un Presidente Alterno, un Secretario General, un Secretario General Alterno, un Secretario de Comisiones, un Secretario de Relaciones Interparlamentarias, un Secretario de Relaciones Interinstitucionales, un Presidente Delegado y 23 Vicepresidentes (uno por cada Congreso miembro).⁶ La Junta se reúne dos veces al año y es la máxima autoridad cuando no esté sesionando la Asamblea.⁷

Como parte de sus funciones, la Junta Directiva deberá promover el acercamiento e ingreso de los Parlamentos Nacionales de los Estados latinoamericanos y caribeños que no forman parte de la Organización; resolver las solicitudes de admisión o ingreso; transmitir a la Asamblea la solicitud de suspensión por cinco o más Parlamentos miembros en contra de algún Parlamento; y elaborar o encomendar la preparación de los documentos de trabajo sobre los temas de las agendas.⁸

Miembros de la Mesa Directiva 2019-2021	
Presidencia	Senador Jorge Pizarro Soto-Chile
Presidencia Alternativa	Asambleísta José Serrano –Ecuador
Secretaría General	Senadora Lucía Virginia Meza Guzmán-México

⁵ *Ídem.*

⁶ La Vicepresidenta por México es la Senadora Vanessa Rubio.

⁷ Parlamento Latinoamericano y Caribeño “Parlatino, Órganos Principales”2016. Consultado el 11 de octubre de 2018 en: <http://parlatino.org/es/organos-principales/la-junta-directiva>

⁸ *Ídem.*

Secretaría General Alterna	Pendiente
Secretaría de Comisiones	Diputado Rolando González Patricio-Cuba
Secretaría Alterna de Comisiones	Senadora Silvia Del Rosario Giacoppo-Argentina
Secretaría de Relaciones Interparlamentarias	Diputada Karine Niño Gutiérrez-Costa Rica
Secretaría de Relaciones Interinstitucionales	Diputado Leandro Ávila-Panamá

Fuente: Elaboración propia con información del Parlatino, consultado en la URL: <https://parlatino.org/>

Las Comisiones Permanentes

Las trece Comisiones Permanentes son consideradas en su conjunto como el órgano especializado del Parlamento Latinoamericano y Caribeño, siendo responsables del análisis, estudio e investigación sobre temas políticos, sociales, económicos, culturales, jurídicos, laborales, derechos fundamentales, sanitarios, ambientales, agropecuarios, servicios públicos, corrupción y todos aquellos que en común interesan a América Latina y el Caribe.⁹

Están integradas por un Presidente y por dos Vicepresidentes designados por la Junta Directiva para un periodo de dos años. Cabe mencionar que, por resolución de la XIX Asamblea Ordinaria del Parlatino celebrada en São Paulo los días 7 y 8 de noviembre del 2002, la Junta Directiva decidió reducir de 21 Comisiones Permanentes a solo 13 Comisiones, las cuales están integradas en los Artículo Quinto del Tratado de Institucionalización a saber:

Comisión de Agricultura, Ganadería y Pesca.
Objetivo:
La Comisión está encargada de buscar el desarrollo agropecuario, agroindustrial, forestal, ictícola, biotecnológico del cultivo de la tierra, ríos y del mar en cada uno de los países o conjuntamente de la región.

Comisión de Asuntos Económicos, Deuda Social y Desarrollo Regional.
Objetivo:
Es la encargada de las estructuras económicas en la región, políticas de desarrollo, crecimiento y bienestar, procesos de integración, comercio exterior y reconversión industrial, financiamiento general, gasto público, inversión privada, precios y salarios entre otros.

Comisión de Asuntos Políticos, Municipales y de la Integración.
Objetivo:
Se encarga del estudio de la integración entre los municipios y su vinculación con las respectivas Asambleas estatales, departamentales y con el Parlamento nacional. De

⁹ Parlamento Latinoamericano y Caribeño, "Parlatino, Órganos Principales, Comisiones Permanentes", 2016. Consultado el 11 de octubre de 2018 en: <http://parlatino.org/es/organos-principal/comisiones-permanentes>

igual forma, acuerda lo relativo a la estabilidad, evolución y desarrollo del régimen democrático en América Latina y el Caribe.

Comisión de Derechos Humanos, Justicia y Políticas Carcelarias.

Objetivo:

Busca analizar lo relativo a la promoción, resguardo, protección y defensa de los derechos de las personas en la región. Al mismo tiempo, elabora propuestas sobre políticas de prevención del delito, humanización de la justicia penal, tratamiento del delincuente y regímenes carcelarios.

Comisión de Educación, Cultura, Ciencia, Tecnología y Comunicación.

Objetivo:

Es la encargada de la creación y desarrollo de los valores culturales, defensa del patrimonio cultural de los pueblos y del progreso de los sistemas educativos latinoamericanos.

Comisión de Energía y Minas.

Objetivo:

Atiende el estudio y genera recomendaciones en lo referente a las fuentes convencionales y no convencionales de energía; las políticas y procedimientos de exploración y explotación minera; el impacto ambiental y el agotamiento de recursos no renovables y recursos estratégicos.

Comisión de Asuntos Laborales, Previsión Social y Asuntos Jurídicos.

Objetivo:

La Comisión se encarga de los asuntos relacionados con políticas de trabajo, empleo y salario.

Comisión de Medio Ambiente y Turismo.

Objetivo:

Tiene a su cargo la promoción, salvaguarda y aseguramiento de la biodiversidad latinoamericana.

Comisión de Equidad de Género, Niñez y Juventud.

Objetivo:

Dicha Comisión es la encargada de lograr la participación de la mujer en igualdad de oportunidades y derechos así como velar por la protección de los derechos humanos de niños y jóvenes.

Comisión de Pueblos Indígenas y Etnias.

Objetivo:

Su principal propósito es contribuir a la participación de las comunidades indígenas y otras etnias en los países de América Latina y Caribe. De igual forma, prioriza el rescate y desarrollo de las manifestaciones culturales de las comunidades indígenas y etnias.

Comisión de Salud.**Objetivo:**

Su principal propósito es la prevención y recuperación de la salud de los habitantes en América Latina y el Caribe. Como parte de sus funciones, abarca lo referente a la salud pública y saneamiento ambiental.

Comisión de Servicios Públicos y Defensa del Usuario y el Consumidor**Objetivo:**

Es la encargada del desarrollo de las estructuras que garantizan la prestación y regulación de los servicios básicos. De igual forma, hace propuestas para la resolución de conflictos de servicios públicos y proposiciones para la resolución de conflictos con consumidores.

Comisión de Seguridad Ciudadana, Combate y Prevención al Narcotráfico, Terrorismo y el Crimen Organizado.**Objetivo:**

Dicha Comisión hace recomendaciones sobre políticas para la lucha contra la producción, el comercio y el consumo ilegal de estupefacientes. Por otra parte, aconseja la adopción de medidas para prevenir y combatir los actos, métodos y prácticas terroristas.

Proyectos de Leyes Marco¹⁰ o Leyes Modelo aprobadas por el Parlatino

Una de las acciones más significativas, y quizá incluso una de las más difíciles que debe realizarse dentro del proceso de integración, es la armonización y homologación legislativa. El Parlatino, fundamentalmente a través de sus Comisiones Permanentes y con apoyo de los Organismos Internacionales con los que tiene acuerdos de cooperación interinstitucional, ha elaborado proyectos y propuestas de Leyes Marco o Leyes Modelo en temas tan diversos como la salud, el crimen cibernético, comunidades indígenas, afrodescendientes, derechos de la Madre Tierra, gestión de riesgo de desastres, protección contra la violencia

¹⁰ La expresión "Ley Marco" comprende todo acto legislativo aprobado por los Órganos del Parlamento Latinoamericano con el objetivo de establecer criterios normativos para alcanzarse en los Países Miembros en pos de la armonización legislativa, pilar ineludible de la integración y la cooperación entre legisladores de la región en la construcción de normas de avanzada tendientes a reafirmar los principios y propósitos del Parlamento Latinoamericano. (Art. 1 Res. AO/2008/01). No obstante, las Leyes Marco no tienen carácter vinculante y dependerá de casa país, adoptarlas, acoplarlas y aprobarlas para convertirlas en ley.



feminicida, derecho a la alimentación, combate y prevención de la trata de personas, cambio climático, pesca artesanal entre otras.

México en el Parlatino

México ha formado parte del Parlatino desde su creación y tiene un papel preponderante dentro de las Comisiones y órganos directivos, siendo promotor de Leyes Marco.

El Congreso mexicano ha presidido en tres ocasiones al Parlatino: la primera fue del 25 de abril de 1977 al 16 de julio de 1979, con el Diputado Augusto Gómez Villanueva y sustituido por el Diputado Víctor Manzanilla Schaffer. La segunda ocasión en que México presidió el Organismo fue del 18 de marzo de 2000 al 8 de noviembre de 2002, con la entonces Senadora Beatriz Paredes Rangel. La tercera ocasión estuvo a cargo de la entonces Senadora Blanca Alcalá Ruiz (2015-2017).

México ha ocupado la Secretaría General en dos periodos consecutivos del 2011 al 2012 y del 2012 al 2015, así como la Secretaría de Comisiones a través de la Senadora María de los Ángeles Moreno Uriegas del 2006 al 2010. De manera reciente, ocupó la Secretaría de Relaciones Interparlamentarias con la entonces Senadora María del Rocío Pineda Gochi (noviembre de 2017-agosto de 2018), y en la XXXV Asamblea Ordinaria fue electa la Senadora Lucía Virginia Meza Guzmán como Secretaria General Alternativa para el periodo 2019-2021, quien actualmente ocupa el cargo de Secretaria General de este foro parlamentario.

III. Documentos de Apoyo

Este apartado se encuentra integrado por un resumen del Acta de la reunión anterior de la Comisión y notas informativas relacionadas a los temas incluidos en la agenda elaboradas por el CEIGB.

RESUMEN DEL ACTA DE LA REUNIÓN EXTRAORDINARIA DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES Y DE PREVISIÓN SOCIAL DEL PARLAMENTO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Panamá, 28 y 29 de noviembre de 2019

Los días 28 y 29 de noviembre de 2019 se llevó a cabo la Reunión Extraordinaria de la Comisión de Asuntos Laborales y de Previsión Social del Parlamento Latinoamericano y Caribeño, en la Ciudad de Panamá, Panamá. En ella participaron parlamentarios de Costa Rica, Curazao, Ecuador y Uruguay. Por parte de México asistió el Senador Rogelio Israel Zamora Guzmán.

El primer tema en la agenda fue el Proyecto de Ley Modelo de Trabajo Rural, al cual se le dio lectura, se verificó que las observaciones realizadas en la sesión anterior estuvieran incorporadas y fue aprobado por unanimidad, además fue enviado a la Mesa Directiva del Parlatino para su votación final. El objetivo de esta Ley es *“establecer un marco regulatorio de referencia para el contrato de trabajo rural y los derechos y obligaciones de las partes intervinientes, con el fin de mejorar la situación laboral y la calidad de vida de los trabajadores rurales de América Latina y el Caribe”*. A grandes rasgos, algunos de los apartados que integran dicho proyecto de ley son: condiciones laborales (vivienda, infraestructura, alimentación, traslados, etcétera); remuneraciones mínimas, periodos de pago; jornadas de trabajo; seguridad y riesgo del trabajo; licencias (por maternidad, parental, enfermedad y/o accidente); prohibición del trabajo infantil; e igualdad de género, por mencionar algunos.

El segundo asunto fue propuestas de temas de trabajo de la Comisión para el 2020, los cuales son: la Automatización del Trabajo: Cuarta Revolución; la reducción de manera eficiente del sector informal laboral en América Latina; las jornadas acumulativas, anualizadas, teletrabajo y trabajo rural en el marco de los convenios de la OIT; igualdad salarial; sistema nacional del cuidado; y subcontratación y libertad sindical.

Por último, los parlamentarios solicitaron que en la próxima reunión se contara con la presencia de representantes de la CEPAL, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para tratar los dos primeros temas propuestos en la agenda.



DIPLOMACIA PARLAMENTARIA

SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19 E INCREMENTO DEL DESEMPLEO EN LA REGIÓN LATINOAMERICANA

Nota Informativa¹¹

Resumen

El documento explica de manera general la forma en que distintos países de la región latinoamericana han llevado a cabo la suspensión de contratos laborales, con la finalidad de hacer frente a la crisis sanitaria actual; asimismo, refiere propuestas para reactivar la creación del empleo, dado que se prevé un incremento en la tasa de desocupación. Además, presenta aspectos jurídicos en México sobre la suspensión de contratos laborales y la gestión de la pandemia a nivel federal.

Antecedentes

La pandemia del nuevo tipo de coronavirus conocido científicamente como SARS-COV2 ha traído como consecuencia diversos cambios en el entorno laboral, en el que algunas empresas han adoptado una serie de medidas para tratar de evitar el despido definitivo de su personal o incluso el cese completo de sus operaciones en el sector al que pertenecen; entre esas medidas está la suspensión de los contratos de trabajo¹² y en algunos casos cuando ya no pueden mantener operando a toda su plantilla laboral, han recurrido a indemnizar a sus empleados, lo cual ha dado como resultado un incremento en la tasa de desempleo en varias regiones del mundo incluida América Latina y el Caribe.

En términos conceptuales, la suspensión del contrato de trabajo es “un intervalo pasivo del contrato, un paréntesis en su dinámica, la cesación justificada de la ejecución del contrato de trabajo que, sin afectar su subsistencia, exonera temporalmente al trabajador, y generalmente también al empleador, del cumplimiento de sus obligaciones esenciales.”¹³

La suspensión tiene como propósito “evitar una ruptura definitiva cuando sobreviene una causa suficiente y justificada que impide transitoriamente su cumplimiento, esto

¹¹ Elaborada en el Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado mexicano con información citada.

¹² BLP Legal. Suspension of Employment Contracts in Costa Rica for COVID-19. Consultado el 30 de junio de 2020, en: <https://www.blplegal.com/en/QA-suspension-employment-contracts-Costa-Rica-Coronavirus-COVID19>

¹³ Mario Pasco Cosmópolis. Suspensión del contrato de trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México. Consultado el 30 de junio de 2020, en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/31.pdf>

es, permitir que el contrato sufra una interrupción pasajera sin afectar su subsistencia esencial.”¹⁴

Al respecto, es posible pensar si se interrumpe como tal el contrato o las obligaciones que contiene. Para dar respuesta a esta idea, se puede mencionar que el contrato no cesa, dado que sigue vigente, “los que se interrumpen son sus efectos, las obligaciones esenciales que de él emanan.”¹⁵

Es importante diferenciar la terminación contractual de la suspensión de contratos, la primera “afecta su subsistencia misma”, mientras la segunda, “sólo afecta su ejecución o cumplimiento. Ello significa que algunos de los efectos del contrato se mantengan y otros se paralicen.”¹⁶ De este modo, la “suspensión mantiene la antigüedad y los derechos acumulados, que se reanudarán cuando vuelvan a trabajar.”¹⁷

Existen varios efectos de la suspensión tales como: cese de la obligación de trabajar; cese de la obligación remuneratoria; subsistencia del contenido ético (lealtad, fidelidad, respeto y confianza); acumulación de la antigüedad; reserva de puesto y continuidad de afiliación a la seguridad social.¹⁸

Panorama general

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (ILO, por sus siglas en inglés), la mayoría de los trabajadores del mundo (93%) residen en países con algún tipo de medida laboral restrictiva como el cierre del lugar de trabajo. Actualmente, el continente americano está experimentando el nivel más alto de restricciones que inciden en los empleados y sus lugares de trabajo.¹⁹

Con base en las normas laborales nacionales, en América Latina y el Caribe se han instrumentado medidas de suspensión de contratos y en algunos casos, se han brindado apoyos cuando son requeridos por empleados que pudieran tener afectaciones económicas como resultado de esas suspensiones.

En Argentina, del 20 al 31 de marzo de 2020, las suspensiones y despidos motivados en la fuerza mayor o la falta o disminución de trabajo sufrieron un incremento sin precedentes. Ante esta situación, el Poder Ejecutivo sancionó el

¹⁴ *Idem.*

¹⁵ *Idem.*

¹⁶ *Idem.*

¹⁷ BLP Legal. Suspension of Employment Contracts in Costa Rica for COVID-19. *Op. cit.*

¹⁸ Mario Pasco Cosmópolis, Suspensión del contrato de trabajo. *Op. cit.*

¹⁹ International Labour Organization. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fifth edition. Updated estimates and analysis. Consultado el 30 de junio de 2020, en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749399.pdf

Decreto de Necesidad y Urgencia Nro. 329/20 que prohibió por sesenta días “los despidos sin causa o de fuerza de mayor, y las suspensiones por motivos de fuerza mayor”.²⁰

En Brasil la Medida Provisional 927/2020 permite a los empleadores solicitar el teletrabajo de sus empleados sin una modificación al contrato de trabajo. También contempla la posibilidad de requerir que los empleados usen su tiempo de vacaciones si no pueden trabajar debido a la pandemia. Asimismo, autoriza instrumentar medidas de suspensión contractual de hasta un cuatrimestre y suspender los pagos al Fondo de Garantía de Cesantía de los Empleados para marzo, abril y mayo de 2020.²¹

En Belice el Ministerio de Trabajo, Desarrollo Rural y Gobierno Local ha aplicado medidas como informar a los trabajadores sobre el marco jurídico vigente que regula la terminación de contratos y licencias temporales ante el COVID-19. La institución se ha enfocado en la licencia por enfermedad que contempla que las empresas deben dar 16 días hábiles de salario completo a los empleados que hayan trabajado en sus instalaciones por 60 días o más. Aunado a ello, el Ministerio ofrece servicios vía telefónica y por Internet sobre el tema, luego de que se declaró el estado de emergencia.²²

En Costa Rica fue aprobada una norma que permite reducir la jornada de trabajo y suspender de manera temporal los contratos laborales.²³ La Ley de Declaración Nacional de Emergencia específicamente contempla la Autorización para Reducir las Horas de Trabajo que tiene como objetivo proteger el empleo. Además, se emitió un reglamento que establece el procedimiento para la suspensión temporal de los contratos de trabajo. Asimismo, el país cuenta con el Decreto Legislativo sobre la Protección de los Trabajadores durante la Crisis de COVID-19 que creó un subsidio para apoyar a aquellos que se encuentran desempleados, cuyos contratos se suspenden temporalmente o cuyas horas de trabajo se reducen como resultado de la pandemia.²⁴

²⁰ Sistema Argentino de Información Jurídica. Coronavirus Covid-19. La aplicación de las medidas que impactan en el Derecho Laboral. Consultado el 30 de junio de 2020, en: shorturl.at/pGRU7

²¹ Fair Labor Association. Country-Specific Updates on Provisions for Workers in Response to the COVID-19 Pandemic. Consultado el 30 de junio de 2020, en: <https://www.fairlabor.org/blog/entry/country-specific-updates-provisions-workers-response-covid-19-pandemic>

²² Red Interamericana para la Administración Laboral, Organización de los Estados Americanos. Portafolio de respuestas de Ministerios de Trabajo al COVID-19. Consultado el 30 de junio de 2020, en: http://rialnet.org/?q=es/respuestas_COVID19

²³ *Idem.*

²⁴ CEPAL. Employment Situation in Latin America and the Caribbean. Consultado el 30 de junio de 2020, en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45582/1/S2000306_en.pdf

En Chile la Ley N ° 21227 proporciona acceso a los beneficios de la Ley del Seguro de Desempleo N ° 19728 en circunstancias excepcionales. Dicha norma es aplicable al cierre temporal de empresas por orden de las autoridades, acuerdos para suspender contratos de trabajo y acuerdos para reducir temporalmente la jornada laboral. También establece que el trabajador debe recibir beneficios del seguro de desempleo, mientras el empleador debe continuar pagando las contribuciones de seguridad social y atención médica del trabajador.²⁵

En Guatemala, el Ministerio de Trabajo actualizó el protocolo que aborda lo relacionado con la suspensión de los contratos de trabajo durante el cierre nacional y aprobó normas en materia de salud y seguridad para los empleadores del sector público y privado. Además, se han publicado reglamentos para aplicar el fondo de protección del empleo. El gobierno invertirá 2 millones de quetzales para proporcionar a los trabajadores del sector privado una compensación por contratos de trabajo suspendidos el cual se dosificará en 75,00 quetzales diarios.²⁶

En Nicaragua, el 24 de marzo pasado se firmó un acuerdo laboral con vigencia de 60 días, diseñado para prevenir la propagación del coronavirus en el lugar de trabajo y abordar las consecuencias de la reducción de la producción. De acuerdo con el instrumento, los empleadores están autorizados a adoptar medidas que incluyen: acortar los días hábiles (al reducir el número de horas o días); otorgar permisos personales con porcentaje del salario de los trabajadores; recurrir al trabajo remoto o teletrabajo; conceder vacaciones anuales anticipadas; aplicar suspensiones temporales con base en el artículo 38 del Código Laboral e instrumentar otras prácticas que una empresa considere necesarias con el consentimiento de los trabajadores.²⁷

En Panamá, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) contribuyó en la instrumentación del bono denominado Panamá Solidario, para brindar beneficios a trabajadores cuyos contratos hayan sido suspendidos. Asimismo, puso a disposición de los trabajadores una plataforma digital para recibir denuncias de irregularidades en el campo laboral y llevar a cabo trámites en el mismo ámbito.²⁸

En Paraguay se suspendió el contrato de trabajo de 55,000 personas con la finalidad de que no fueran contagiadas por COVID-19. El Ministerio de Trabajo (Mtes) dio a conocer que las solicitudes de levantamiento de suspensión de contrato

²⁵ *Idem.*

²⁶ Fair Labor Association. Country-Specific Updates on Provisions for Workers in Response to the COVID-19 Pandemic. *Op. cit.*

²⁷ *Idem.*

²⁸ Red Interamericana para la Administración Laboral, Organización de los Estados Americanos. Portafolio de respuestas de Ministerios de Trabajo al COVID-19. *Op. cit.*

experimentaron un crecimiento considerable. Actualmente los empleados que tuvieron esa suspensión contractual ya se reintegraron a sus puestos de trabajo.²⁹

En Perú se contempla que los trabajadores diagnosticados con coronavirus serán suspendidos temporalmente de sus puestos sin afectar su salario. Por su parte, los trabajadores de alto riesgo (inmunocomprometidos y adultos mayores) deben trabajar desde sus hogares y con la garantía de que se respeten sus derechos laborales.³⁰

En República Dominicana se creó el Fondo de Asistencia Solidaria para Empleados, el cual está destinado a apoyar a trabajadores formales cuyos contratos laborales están suspendidos con base en el Código de Trabajo por un período de hasta 90 días. La suspensión procede una vez que el empleador haya recibido la autorización por parte del Ministerio del Trabajo. Los trabajadores con salarios superiores a 5,000 pesos dominicanos por mes serán receptores de un pago mensual que será financiado en gran parte por el Gobierno dominicano, con la contribución del empleador.³¹

En materia de suspensión de labores de acuerdo con la OIT existen variaciones en los cierres de lugares de trabajo en todas las regiones. Actualmente América es el continente más afectado por las restricciones a los trabajadores y sus lugares de trabajo.³²

La OIT estima que las pérdidas de horas de trabajo para el segundo trimestre de 2020 en relación con el último trimestre de 2019 alcanzarán el 14% en todo el mundo (equivalente a 400 millones de empleos de tiempo completo), con la mayor reducción en el continente americano, la cual representa 18.3% del total. Esta constituye la mayor pérdida de horas de trabajo entre los continentes del mundo. Específicamente, América del Sur tiene la mayor pérdida estimada en horas de trabajo en el segundo trimestre, con un 20.6%. Las pérdidas para Centroamérica y para América del Norte se estiman en 19.2% y 15.3%, respectivamente.³³

A finales de 2019, la tasa de desocupación promedio en Latinoamérica era de 8.1%, pero con las afectaciones que ha generado la pandemia de COVID-19, la cifra podría incrementar, acentuar las desigualdades e intensificar la pobreza. De

²⁹ Agencia de Información Paraguaya. Ministerio de Trabajo registra más de 55.000 personas que regresaron a la actividad laboral. Consultado el 30 de junio de 2020, en: <https://www.ip.gov.py/ip/ministerio-de-trabajo-registra-mas-de-55-000-personas-que-regresaron-a-la-actividad-laboral/>

³⁰ Fair Labor Association. Country-Specific Updates on Provisions for Workers in Response to the COVID-19 Pandemic. *Op. cit.*

³¹ CEPAL. Employment Situation in Latin America and the Caribbean. *Op. cit.*

³² International Labour Organization. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fifth edition. Updated estimates and analysis. *Op. cit.*

³³ *Idem.*

acuerdo con estimaciones de la OIT la tasa de desocupación podría sufrir un aumento de entre 4% y 5% en América Latina, lo cual representaría 41 millones de personas desempleadas en la región.³⁴

Por su parte, el Banco Mundial (WB, por sus siglas en inglés) cuenta con una estimación sobre la disminución del crecimiento económico en la región de América Latina de alrededor de -7.2%, lo cual generaría una tasa de desocupación regional de 12.3%.³⁵

No obstante, el Fondo Monetario Internacional (IMF, por sus siglas en inglés) cuenta con una estimación de la contracción de aproximadamente -9.4%, la cual tendría como resultado un aumento en el desempleo en la región de Latinoamérica de 13%.³⁶

La OIT considera que en números absolutos, las tasas mencionadas implican un incremento en el número de personas que carecen de empleo. Según sus datos, antes de la pandemia de COVID-19 la cantidad de desempleados en América Latina ascendía a 26 millones, pero con esta crisis sanitaria, la tasa de desocupación podría llegar a equivaler a 41 millones de personas.³⁷

Para gestionar la crisis de COVID-19 con base en las normas internacionales de trabajo, la OIT ha elaborado un marco general de políticas públicas que pueden ayudar a dar respuesta al gran desafío contemporáneo. El marco está compuesto por cuatro pilares que abarcan temas relacionados con las empresas y los empleos como los que aparecen a continuación:³⁸

Marco general de políticas de respuesta de la OIT³⁹	
Pilar 1 Estimular la economía y el empleo	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumentar una política fiscal activa - Aplicar una orientación flexible de la política monetaria - Brindar préstamos y ayuda financiera a sectores específicos, incluido el sector de la salud
Pilar 2 Apoyar a las empresas, el empleo y los ingresos	<ul style="list-style-type: none"> - Ampliar la protección social a toda la población - Adoptar medidas de mantenimiento del empleo - Ofrecer a las empresas ayuda financiera/fiscal y otros medios de alivio

³⁴ ILO. OIT: Fuerte aumento del desempleo en América Latina y el Caribe deja a millones sin ingresos. Consultado el 1 de julio de 2020, en: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_749663/lang--es/index.htm

³⁵ *Idem.*

³⁶ *Idem.*

³⁷ *Idem.*

³⁸ *Idem.*

³⁹ *Idem.*

Pilar 3 Proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo	<ul style="list-style-type: none">- Robustecer las medidas de seguridad y salud en el trabajo- Adaptar las modalidades de trabajo (como el trabajo a distancia)- Prevenir la discriminación y la exclusión- Poner la sanidad a disposición de toda la población- Ampliar el recurso a una licencia remunerada
Pilar 4 Buscar soluciones mediante el diálogo social	<ul style="list-style-type: none">- Reforzar la capacidad y la resiliencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores- Robustecer la capacidad de los gobiernos- Fortalecer el diálogo social, la negociación colectiva y las instituciones y mecanismos de las relaciones laborales

Algunas consideraciones sobre México

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra en su artículo 123 el derecho al trabajo. Al respecto prescribe que todas las personas tienen “derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.”⁴⁰

Por su parte, el artículo 42 Bis de la Ley Federal del Trabajo establece en materia de suspensión de contratos que: “En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.”⁴¹

La fracción IV del artículo 429 de la citada Ley refiere que: “Si se trata de la fracción VII, el patrón no requerirá aprobación o autorización del Tribunal y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.”⁴²

⁴⁰ IJ-UNAM. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Consultado el 1 de julio de 2020, en: <https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos#10677>

⁴¹ Cámara de Diputados. Ley Federal del Trabajo. Consultado el 1 de julio de 2020, en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

⁴² *Idem*.

El artículo 427 contiene la fracción VII a la que hace referencia el artículo citado, la cual indica como causas (entre otros motivos) de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa: “La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.”⁴³

A nivel federal, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) publicó la Guía de Acción para los Centros de Trabajo, que contiene información relacionada con el COVID-19, los empleadores y los trabajadores. Por medio del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) se permitió habilitar un permiso para facilitar el trámite de incapacidad derivado de la contingencia sanitaria. Asimismo, se instrumentaron nuevas formas de atención para los trabajadores con la finalidad de que pudieran levantar denuncias de separación ilegal o modificaciones unilaterales de contratos en el tiempo de la pandemia.⁴⁴

En mayo de 2020, el presidente de México, Andrés M. López Obrador anunció un plan para reabrir gradualmente la economía del país a partir del 1 de junio. El plan de reapertura incluye protocolos y pautas de seguridad para cada entidad. Las autoridades laborales del país han solicitado a los empleadores que instrumenten buenas prácticas de responsabilidad social y protejan los derechos laborales de los trabajadores durante la emergencia sanitaria nacional. Los trabajadores que lo consideren necesario pueden presentar quejas en caso de violaciones a sus derechos laborales comunicándose a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET).⁴⁵

Es de precisar que las primeras medidas de suspensión tuvieron impacto en la fabricación de calzado. Los empleadores estuvieron obligados a pagar el salario de los trabajadores durante un mes (del 30 de marzo a abril) calculado en función del salario mensual contratado por los trabajadores (no el salario mínimo) y, en el caso de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, no sufrieron perjuicios en su salario, beneficios y derechos. Los trabajadores mayores, personas embarazadas y empleados con problemas de salud debieron quedarse (conforme a las medidas gubernamentales) en casa y su empleador debe pagar los salarios de esas personas. Además, se contempla como ilegal despedir a cualquier trabajador diagnosticado con COVID-19 o de manera injustificada.⁴⁶

⁴³ *Idem.*

⁴⁴ Red Interamericana para la Administración Laboral, Organización de los Estados Americanos. Portafolio de respuestas de Ministerios de Trabajo al COVID-19. *Op. cit.*

⁴⁵ Fair Labor Association. Country-Specific Updates on Provisions for Workers in Response to the COVID-19 Pandemic. *Op. cit.* y STPS. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Consultado el 1 de julio de 2020, en: <https://procuraduriadigital.stps.gob.mx/>

⁴⁶ *Idem.*

De acuerdo con la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) la tasa de participación económica en abril de 2020 fue de 47.15%, mientras la de marzo del mismo año había sido de 59.8%, lo que representa una diferencia de 12.3% que equivale a 12 millones de personas. Esta enorme pérdida del empleo ha sido resultado de la suspensión laboral temporal ocasionada por la cuarentena derivada de la pandemia de COVID-19.⁴⁷

En cuanto a la población ocupada que tiene la necesidad y disponibilidad de ofrecer más horas de trabajo de las que le corresponden, pasó de 5.1 millones en marzo a 11 millones en abril del año en curso, lo cual equivale a una tasa de subocupación de 25.4%. Esto significa que hubo un incremento de 5.9 millones de personas en el rubro de subocupación, que representa 16.3% más respecto del mes de marzo.⁴⁸

Por su parte, la población desocupada en búsqueda de empleo en abril de 2020 fue de 2.1 millones de personas, lo que representa 4.7% de la Población Económicamente Activa (PEA), cifra superior en 1.7% respecto de marzo del mismo año. Por otro lado, la población no ocupada que no busca un empleo (con disponibilidad de trabajar) fue de 5.9 millones de personas en marzo de 2020, sin embargo, el número se incrementó a 20 millones en abril, es decir, un aumento de 24.5 puntos porcentuales. Las personas que componen este rubro, en su mayoría, están a la espera de reintegrarse a sus actividades laborales.⁴⁹

Es de destacar que el 6 de abril de 2020, el presidente Andrés M. López Obrador dio a conocer en su Informe al Pueblo de México que se crearán 2 millones de empleos nuevos en el país. Asimismo, destacó que se llevarán a cabo acciones como aumentar la inversión para incrementar el número de empleos y otorgar créditos a pequeñas empresas formales e informales.⁵⁰

⁴⁷ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Resultados de la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) cifras oportunas de abril de 2020. Consultado el 2 de julio de 2020, en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/enoe_ie/ETOE.pdf

⁴⁸ *Idem.*

⁴⁹ *Idem.*

⁵⁰ Gobierno de México. Nada nos hará regresar al pasado, afirma presidente al presentar informe al pueblo de México. Consultado el 3 de julio de 2020, en: <https://bit.ly/3eUYn22>

CUIDADO DE ADULTOS MAYORES EN EL CONTEXTO DE LA COVID-19

Nota Informativa⁵¹

Resumen

El documento aborda el tema del cuidado de las Personas Adultas Mayores ante la pandemia COVID-19 que ha traído varias consecuencias económicas y sociales en el mundo. Este grupo de población es considerado como vulnerable y en esta emergencia sanitaria se ha colocado entre los de alto riesgo. Por ello, es necesario que los diferentes actores nacionales, regionales e internacionales realicen medidas inmediatas atendiendo las necesidades de los Adultos mayores, particularmente en el área de cuidado.

Actualmente 1,000 millones de personas tienen más de 60 años. Se espera que entre 2017 y 2030 el número de personas de 60 años o más aumente en un 46%, de 962 millones a 1400 millones. También se prevé que el número de personas de 80 años o más se triplique, de 143 millones en 2019 a 426 millones en 2050.⁵² Ante este incremento, los países deberán actuar para atender las necesidades de este grupo de población, y garantizar sus derechos.

Los derechos de este grupo de la población han sido reconocidos por organizaciones internacionales como las Naciones Unidas. Para dicha Organización, existen varios principios (1991) que los gobiernos deben incluir en sus programas nacionales, tales como:⁵³

- La independencia. En la cual se hace referencia al acceso que tienen las personas de edad a la alimentación, agua, vivienda, salud, trabajo y educación.
- La participación. Se debe tomar en cuenta su voz en la formulación y la aplicación de las políticas que afecten a su bienestar, y pueden formar parte de movimientos o asociaciones de adultos mayores.

⁵¹ Elaborada en el Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado mexicano con información citada.

⁵² Naciones Unidas. “Día Internacional de las Personas de Edad. 1 de octubre”. Consultado el 2 de julio de 2020

<https://www.un.org/es/events/olderpersonsday/background.shtml>

⁵³ Asamblea General de las Naciones Unidas. “Resolución 46/91. Ejecución del Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento y actividades conexas”. Cuadragésimo sexto período de sesiones. 16 de diciembre de 1991

<https://undocs.org/es/A/RES/46/91>

- Los cuidados. Las personas de edad deberían de disfrutar de los cuidados y la protección de la familia y la comunidad; tener acceso a los servicios de atención de salud, a los servicios sociales y jurídicos, así como gozar de sus derechos humanos cuando residan en hogares o instituciones donde se les brinden los cuidados o tratamientos conforme a sus necesidades.
- La autorrealización. Las personas de este grupo de población deberán aprovechar las oportunidades para desarrollar su potencial y deberán tener acceso a los recursos educativos, culturales, espirituales y recreativos de la sociedad.
- La dignidad. Deberán vivir con dignidad y seguridad, y libres de cualquier tipo de explotación y de maltratos físicos o mentales. Además de recibir un trato digno, independiente de la edad, sexo, raza u origen étnico, discapacidad, y ser valoradas independientemente de su contribución económica.

Conforme al artículo 12 de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (A-70),⁵⁴ la persona mayor tiene derecho a un sistema integral de cuidados que brinde la protección y la promoción de la salud, la cobertura de servicios sociales, la seguridad alimentaria, agua, vestido y vivienda. En este sentido, los Estados Parte deberán adoptar medidas para desarrollar un sistema integral de cuidados que tome en consideración la perspectiva de género y el respeto a la dignidad e integridad física y mental de la persona mayor.⁵⁵

Asimismo, para garantizar que la persona mayor goce de sus derechos humanos en los servicios de cuidado a largo plazo, los Estados Parte se comprometen a: promover que los servicios cuenten con personal especializado; y establecer un marco regulatorio para el funcionamiento de los servicios de cuidado a largo plazo; establecer la legislación para que los responsables y el personal de servicios de cuidado respondan administrativa, civil y penalmente por los actos que lleven a cabo en contra de la persona mayor, y adoptar medidas para que la persona mayor cuente con servicios de cuidados paliativos que incluyan al paciente, su entorno y su familia.

⁵⁴ Fue adoptada el 15 de junio de 2015 en Washington, D.C., Estados Unidos y entró en vigor el 11 de enero de 2017.

⁵⁵ OEA. Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (A-70). Consultado el 30 de junio de 2020
http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-70_derechos_humanos_personas_mayores.asp

En el contexto actual de la emergencia sanitaria, los países de la región latinoamericana han tomado diversas medidas para garantizar el cuidado de las personas mayores, entre ellas la difusión de la información sobre la pandemia, la limitación en el acceso de visitantes a residencias de adultos de la tercera edad, y el establecimiento de protocolos de atención de adultos mayores y la provisión de atención domiciliaria. La comunicación de estas medidas va dirigida a este grupo poblacional y a sus cuidadores. Por ejemplo, en México el IMSS creó el curso de libre acceso sobre el cuidado de personas adultas mayores ante el COVID-19.⁵⁶

Referente al cuidado en residencias, algunos países han instrumentado la prohibición o límites a visitas a los adultos mayores. En Chile se suspendieron las visitas a residencias estatales por un plazo de 30 días. En Panamá se prohibieron las visitas a residencias de adultos mayores bajo la jurisdicción del Ministerio de Desarrollo Social. En Ecuador y Costa Rica se prohibieron las visitas a los centros geriátricos a nivel nacional.⁵⁷

Sobre el tema de los cuidados a domicilio, Perú está destinando recursos para un servicio de citas domiciliarias para el adulto mayor de alto riesgo que incluye a personas con discapacidad severa. Otros países, como República Dominicana, han empleado las nuevas tecnologías, en respuesta al cierre de los centros se está recurriendo a la teleasistencia a través de la cual proporcionan servicios médicos, psicológicos y legales.⁵⁸

A fin de evitar que este grupo de población se exponga, se han definido horarios de atención específicos para adultos mayores en centros de salud, supermercados y bancos. Igualmente, los países reconocieron la necesidad de trabajar sobre la gestión de pago de pensiones para evitar aglomeraciones de adultos mayores. En Colombia se están entregando las pensiones al domicilio de los mayores de 80 años y pensionados por invalidez mayores de 70 años.⁵⁹

En relación con las medidas que llevan a cabo los actores regionales, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) lanzó las Recomendaciones Generales para la atención a personas mayores desde una perspectiva de derechos humanos. Estas recomendaciones pueden aplicarse en la casa, la comunidad y las residencias de cuidado a largo plazo, y fueron elaboradas con base en buenas prácticas de países de la región y fuera de ella.⁶⁰

⁵⁶ Banco Interamericano de Desarrollo. María Laura Oliveri. "COVID-19 y personas mayores: las medidas implementadas en la región". 13 de mayo de 2020

<https://blogs.iadb.org/salud/es/covid-19-adultos-mayores-medidas/>

⁵⁷ *Ibid.*

⁵⁸ *Ibid.*

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ S. Huenchuan. *COVID-19: Recomendaciones generales para la atención a personas mayores desde una perspectiva de derechos humanos*. Ciudad de México. CEPAL. 2020
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45316/4/S2000271_es.pdf

Según esta publicación, uno de los instrumentos más relevantes es el plan de emergencia de las personas que reciben cuidados. El plan debe ajustarse a las necesidades de la persona que se cuida y debe tomar en cuenta los siguientes aspectos: nombre y dirección, y cualquier información de contacto de la persona que se cuida; persona de contacto en caso de emergencia (familiares, amigos o profesionales), considerando la opinión de la persona mayor al respecto; detalles de los medicamentos que esté consumiendo la persona que se cuida, así como los detalles de cualquier tratamiento continuo que requiere dicha persona.⁶¹

Acerca de las residencias de cuidados de largo plazo, en la publicación se indica que este tipo de instituciones deben tomar medidas para evaluar y mejorar su preparación para responder de manera eficaz al COVID-19, considerando que las actividades de prevención y control de la infección puede afectar la salud mental y el bienestar de los residentes y el personal que les atiende.

Así también, a nivel parlamentario ParlAmericas publicó un documento intitulado “El COVID-19 y el Rol del Parlamento durante una pandemia” a fin de ofrecer un panorama general sobre las implicaciones socioeconómicas y en la salud pública de esta pandemia; incluir recomendaciones de mitigación y adaptación para continuar las funciones parlamentarias en el transcurso de la pandemia, y reflexionar sobre el importante papel del parlamento, de las y los parlamentarios durante la crisis sanitaria.⁶²

En relación a los riesgos inmediatos para la salud, el documento enfatiza que ciertos grupos de personas son particularmente vulnerables a contraer o desarrollar serias complicaciones de salud por COVID-19, como los adultos mayores; las personas con problemas médicos subyacentes (enfermedades cardíacas, diabetes y enfermedades respiratorias crónicas), y los individuos con sistemas inmunológicos debilitados, por ejemplo personas que viven con el VIH o que reciben quimioterapia.⁶³

Implicaciones para México

México cuenta con la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores que tiene como propósito garantizar el ejercicio de los derechos de las personas adultas mayores, así como establecer las disposiciones para su cumplimiento mediante la regulación de la política pública nacional en la materia; los principios, objetivos, programas e instrumentos que la administración pública federal, los

⁶¹ *Ibid.*

⁶² ParlAmericas. “El COVID-19 y el Rol del Parlamento durante una Pandemia”. 24 de marzo de 2020 http://www.parlAmericas.org/uploads/documents/COVID19_and_Role_of_Parliaments_SPA.pdf

⁶³ *Ibid.*

Estados y los municipios deberán observar en la planeación de la política pública nacional y el Instituto de las Personas Adultas Mayores.⁶⁴

El INAPAM es un organismo público descentralizado que trabaja a favor de las personas adultas mayores, y tiene como objetivo coordinar, promover, apoyar, fomentar, vigilar y evaluar las acciones públicas, estrategias y programas que se deriven de ella. Asimismo, el Instituto favorecerá el desarrollo humano integral de las personas adultas mayores, incluyendo su acceso al empleo, salarios justos, asistencia y las oportunidades necesarias para alcanzar niveles de bienestar y alta calidad de vida.⁶⁵

En el contexto de la pandemia COVID-19, el Gobierno mexicano emitió las siguientes recomendaciones a tomar en cuenta por los Adultos mayores: mantener limpia la casa, no recibir visitas en estos días; lavarse las manos con agua y jabón; no tocarse la cara; al toser o estornudar, taparse con un pañuelo desechable o el ángulo interno del codo; comer sanamente; no consumir alcohol, ni tabaco; mantener 1.5 metros de distancia de las personas; hacer ejercicio; acompañarse por alguien de confianza en caso de realizar compras o acudir al médico, entre otros.⁶⁶

Por su parte, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) solicitó a la población en general extremar precauciones para cuidar a los adultos mayores, el grupo más vulnerable al COVID-19, y en específico a aquellos que padecen enfermedades crónicas como diabetes, cáncer, afecciones pulmonares, artritis reumatoide, lupus eritematoso o que tienen un trasplante.⁶⁷

También se ha recomendado que los adultos mayores cuenten con un número de contacto de un familiar o cuidador al que puedan comunicarse para que puedan ser acompañados en caso de que requieran asistir a una unidad de salud ante síntomas como dificultad para respirar o falta de aire, dolor persistente en el pecho; confusión, somnolencia o delirio.⁶⁸

Con el propósito de mejorar las capacidades de las residencias de personas mayores e instituciones de asistencia social para hacer frente a la pandemia

⁶⁴ Cámara de Diputados. Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 25 de junio de 2002.

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/245_240120.pdf

⁶⁵ Gobierno de México. Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores. Consultado el 3 de julio de 2020. <https://www.gob.mx/inapam/que-hacemos>

⁶⁶ Gobierno de México. “Adultos Mayores”. Consultado el 3 de julio de 2020.

<https://coronavirus.gob.mx/adultos-mayores/>

⁶⁷ Gobierno de México. “Pide IMSS extremar precauciones en el cuidado de adultos mayores, a fin de limitar el contagio de COVID-19 y sus complicaciones”. No. 135. 20 de marzo de 2020

<http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202003/135>

⁶⁸ *Ibid.*



COVID-19, el Instituto Nacional de Geriátría preparó documentos que incluyen recomendaciones con base en los estándares globales promovidos por la Organización Mundial de la Salud, y de común acuerdo con la Dirección de Promoción de la Salud.⁶⁹

⁶⁹ Instituto Nacional de Geriátría. “Prevención de enfermedad por coronavirus 2019 en residencias de personas mayores”. 13 de abril de 2020
<http://www.geriatria.salud.gob.mx/contenidos/institucional/prevencion-enfermedad-personas-mayores.html>

TELETRABAJO

Nota Informativa⁷⁰

Resumen

A partir de la pandemia de la COVID-19 se ha hecho cotidiano escuchar los términos “*home office*”, trabajo en casa, trabajo a distancia, teletrabajo, etcétera.

Sin embargo, el origen de esta modalidad laboral data de la década de 1970 en Estados Unidos, en el marco de la crisis del petróleo, ya que consideraron que si uno de cada 7 trabajadores no se trasladaba a su lugar de trabajo no se tendría la necesidad de importar combustible. A partir de ese momento, se rompe con dos ideas: la productividad a partir de la relación hombre lugar de trabajo y la productividad relación horario.

En la década de 1990, a partir de los avances tecnológicos, el teletrabajo toma un mayor impulso y comienza a ser visto como un instrumento para mejorar la calidad de las empresas en cuanto a rendimiento y efectividad, además de una significativa baja en los costos de producción.

La pandemia de COVID-19 supuso un reto sin precedente en la era digital al sistema socioeconómico mundial. El fenómeno ha afectado a economías avanzadas y países emergentes obligándolos a un replanteamiento en sus políticas sociales y sistemas productivos cambiando su “normalidad”. En general, los analistas anticipan un estancamiento o recesión global este año debido a la crisis causada por la pandemia.

La infraestructura de telecomunicaciones adquirió una mayor importancia en el mantenimiento de las actividades económicas y sociales. Miles de empresas, oficinas públicas y comercios entre otros muchos se vieron obligados a trasladar sus actividades laborales de manera parcial o total según el caso, a las casas de los trabajadores y/o empresarios teniendo como principal herramienta las TICs o Tecnologías de Información y Comunicación, por lo que su disponibilidad, capacidad y acceso a las redes de banda ancha son las que dan soporte a las distintas maneras de comunicación y productividad para llevar a cabo lo que se conoce como teletrabajo.

Ante este escenario, es importante analizar la posición de América Latina en términos del grado de preparación de su infraestructura digital y el nivel de digitalización para afrontar los desafíos que representa el teletrabajo, el cual, de acuerdo con la Organización Mundial del Trabajo, es una forma de laborar en la que a) el trabajo se desempeña en una localización remota a la oficina central,

⁷⁰ Elaborada en el Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado de la República con información citada.

separando por tanto al trabajador del contacto personal con otros colaboradores, y b) la nueva tecnología permite esta separación mediante la facilitación de la comunicación.⁷¹

Actualmente, en la región de América Latina y el Caribe 244 millones de personas no tienen acceso a Internet, es decir aproximadamente el 38% de la población, lo que complica de manera significativa que se puedan realizar actividades laborales desde la casa ya que ello significa que no se pueden realizar transacciones comerciales o usar a servicios financieros y del gobierno ni tampoco enviar o recibir información de manera inmediata, así como tampoco realizar trámites en línea. Esta brecha se acentúa al interior de los países de la región, entre la población urbana y rural, así como entre hombres y mujeres y entre los jóvenes y los adultos mayores.⁷²

Con esos números la región se considera en nivel intermedio respecto a otras regiones del mundo en términos de desarrollo de su ecosistema digital, lo que significa un avance superior a África y Asia Pacífico y por debajo de Europa Occidental, América del Norte, Europa del Este y los Estados Árabes.⁷³

Como se mencionó antes, el trabajo se ha visto profundamente afectado por la pandemia de la COVID-19. Además de los estragos que representa para la salud pública, las pérdidas a nivel económico y social ponen en peligro el trabajo y el bienestar de millones de personas. Por ello, los gobiernos, trabajadores y empleadores tendrán que rediseñar los marcos laborales y de seguridad de las personas y la sostenibilidad de las empresas y los puestos de trabajo.

La CEPAL y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su publicación *El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)* señalan que el teletrabajo o trabajo a distancia es la manera más segura por un lado de cumplir con el trabajo y por otro velar por la salud de los trabajadores. Indican que en Argentina, Brasil y Costa Rica el trabajo remoto ya estaba regulado, y se impulsaron nuevas medidas y protocolos con base a lo que permitían sus leyes. Panamá, El Salvador y Chile son casos donde la regulación del trabajo remoto se venía discutiendo y en el marco del coronavirus se han aprobado

⁷¹ Organización Mundial del Trabajo. *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*. Consultado el 3 de julio de 2020 en la URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/ublic/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf

⁷² Banco de Desarrollo de América Latina. *Transformación digital para América Latina en el Siglo XXI*. Consultado el 3 de julio de 2020 en la URL: <https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2020/02/transformacion-digital-para-la-america-latina-del-s21/>

⁷³ CEPAL. *La digitalización en América Latina frente al COVID-19*. Consultado el 3 de julio de 2020 en la URL: https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1541/Las_oportunidades_de_la_digitalizacion_en_America_Latina_frente_al_Covid-19.pdf?sequence=5&isAllowed=y

leyes, algunas de ellas transitorias, que favorecen el trabajo a distancia y al mismo tiempo otorgan derechos a los trabajadores bajo esta modalidad. También existen países de la región que recientemente promovieron de alguna manera el teletrabajo como Paraguay, Ecuador, Surinam y Trinidad y Tobago.⁷⁴ Cabe mencionar que el mismo estudio afirma que solo alrededor del 25% de los trabajos en la región son aptos para desarrollarse desde casa.

Independientemente de las regulaciones, es claro que no todas las personas tienen la posibilidad de contar con los recursos para realizar su trabajo desde casa, por lo que es necesario el debate del cómo garantizar un sistema que otorgue esta posibilidad, considerando opciones de permisos y horarios flexibles, como sistemas de seguridad que permitan realizar trabajos desde lugares diferentes a la oficina.⁷⁵

Otro punto a considerar es el equipamiento necesario para acceder de manera efectiva a sistemas y programas informáticos de manera segura y confiable. Ello supone la inversión en equipos de cómputo y tecnologías adecuados como prioridad para dar respuesta de manera remota; además de un espacio físico adecuado. Además, ante una emergencia, los trabajadores que cuentan con los recursos para realizar labores desde su casa deben ser conscientes que en caso de ser necesario deberán hacer las labores de quienes no cuentan con los recursos.⁷⁶

Es necesario aclarar que no es lo mismo teletrabajo que trabajar en casa, ya que el primero requiere de las TICs y el segundo no necesariamente, como ejemplos se puede mencionar escritores, pintores y muchos artesanos.

Entre las ventajas del teletrabajo algunos expertos señalan las siguientes:⁷⁷

- 1.- Conseguir mayor productividad debido a la implementación de trabajos por objetivos.
- 2.- Menos infraestructura con la consiguiente baja de costos.
- 3.- Menos ausencia laboral.
- 4.- La implementación de nuevas tecnologías de información.

⁷⁴ CEPAL/OIT. *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Consultado el 3 de julio de 2020 en la URL: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307_es.pdf

⁷⁵ Banco Mundial. *¿América Latina está lista para trabajar desde casa?* Consultado el 3 de julio de 2020 en la URL: <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/america-latina-esta-lista-para-trabajar-desde-casa>

⁷⁶ *Ibidem*.

⁷⁷ Entrepreneur. *Ventajas y desventajas del teletrabajo*. Consultada 6 de julio de 2020 en la URL: <https://www.entrepreneur.com/article/263950>

5.- Un mayor aprovechamiento de los puestos de trabajo, ya que pueden ser compartidos entre distintos trabajadores.

Por otro lado, apuntan como desventajas las siguientes:⁷⁸

- 1.- Existe un punto de rendimiento decreciente al emplear teletrabajadores, ya que en el coste de un control de calidad las supervisiones son menores.
- 2.- Suele haber pérdidas de jerarquías al no existir una supervisión continua.
- 3.- Se crea una menor identificación del trabajador con la institución o empresa contratante.
- 4.-El aislamiento físico produce una menor sociabilización y participación por parte del trabajador.
- 5.- Se pueden crear conflictos de lealtad.

En México, en junio de 2019 se aprobó en el Senado de la República por unanimidad regular y promover el teletrabajo, con el fin principal de promover la inclusión social, ya que con esta modalidad laborar se emplean a personas con discapacidad, jefas de hogar, jóvenes y adultos mayores o personas que viven en lugares lejanos y de difícil acceso.

En el dictamen se argumentaba que estaba comprobado que el teletrabajo aumenta la productividad. “Un empleado concentrado en el logro de metas definidas y con un balance de su vida personal y laboral tiende a ser más productivo. Además, esta medida, representa para los gobiernos una estrategia para abordar la congestión urbana y los problemas ambientales”.

Por otra parte, los senadores mexicanos coincidieron en que, una vez aprobada la reforma a la Ley Federal del Trabajo se requerirá abordar los temas de seguridad digital, privacidad, transmisión y análisis de datos, relativos al avance y desarrollo de las tecnologías de información y comunicación. Por ello, será necesario fortalecer el marco jurídico y garantizar los derechos laborales de los teletrabajadores, sin dejar de avanzar en la protección de la privacidad y los datos de los usuarios del mundo digital.

En diciembre de ese mismo año, en el Senado se aprobó exhortar de la manera más respetuosa a la Cámara de Diputados para aprobar la reforma a la Ley Laboral.

⁷⁸ *Ibidem.*



Actualmente, el dictamen se encuentra en la Cámara de Diputados para sus efectos constitucionales.

Por otro lado, en el marco del confinamiento debido a la pandemia el 28 de junio de 2020, se presentó un proyecto de decreto por el que se adiciona un nuevo artículo 36 y un nuevo Título Décimo Primero con un Capítulo Único denominado “Teletrabajo para los trabajadores al servicio del Estado” a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del artículo 123 Constitucional. Esta iniciativa fue turnada a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, de la Cámara de Senadores. Cabe mencionar que el esquema propuesto no aplicaría al personal relacionado con actividades de seguridad nacional, la Guardia Nacional, seguridad ciudadana ni a unidades administrativas que presten servicios públicos de salud o a aquellas para las que se requiera trabajo presencial ineludiblemente.⁷⁹

⁷⁹ Senado de la República. *Buscan con iniciativa impulsar el teletrabajo para empleados al servicio del Estado*. 02 de julio de 2020. Consultado el 06 de julio de 2020 en la URL: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/enoe_ie/ETOE.pdf

TRABAJO RURAL

Nota Informativa⁸⁰

Resumen

El documento presenta legislación sobre el trabajo rural aprobada en países como Uruguay, Argentina, Venezuela, México y Chile. Se incluyen datos sobre la situación de las y los trabajadores agrícolas en América Latina y el Caribe, así como en México.

Asimismo, contiene un apartado sobre las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dirigidas a los países de la región para adoptar medidas especiales prevenir y mitigar el contagio de COVID-19 entre las y los trabajadores agrícolas, teniendo en consideración que este sector padece una situación de vulnerabilidad por la pobreza, exclusión, informalidad, bajos ingresos, la falta de protección social y de acceso a servicios básicos, que podría agravarse en la coyuntura actual. Asimismo, se debe reconocer que su labor es esencial para garantizar la seguridad alimentaria y otros insumos.

Antecedentes

En la reunión extraordinaria de la Comisión de Asuntos Laborales y de Previsión Social del Parlamento Latinoamericano y Caribeño (PARLATINO), celebrada en noviembre de 2019 en Panamá, las y los parlamentarios presentes aprobaron por unanimidad el proyecto de Ley Modelo de Trabajo Rural. Se procedió a enviar esta iniciativa aprobada y ratificada a la Mesa Directiva para someterla a su votación final.⁸¹

El proyecto de Ley Modelo se integra por 39 artículos y dos disposiciones finales. A continuación se presentan los temas abordados:

Temas de la Ley Modelo de Trabajo Rural	
Disposiciones generales	<ul style="list-style-type: none">• Art. 1. Objeto. Establecer un marco legal regulatorio para el contrato de trabajo rural y los derechos y obligaciones de las partes intervinientes, con el fin de mejorar la situación laboral y calidad de vida de los trabajadores rurales de América Latina y el Caribe.

⁸⁰ Nota Informativa elaborada por el Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado de la República.

⁸¹ PARLATINO. *Acta de la reunión extraordinaria de la Comisión de Asuntos Laborales y de Previsión Social del Parlamento Latinoamericano y Caribeño (PARLATINO)*. Noviembre de 2019. Consultado el 1 de julio de 2020 en la URL: <https://bit.ly/3ilk7pY>

	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 2. Ámbito rural. Definición. • Art. 3. Trabajo rural. Concepto. Es la actividad dirigida a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que estos no hayan sido sometidos a algún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, trabajo y excepcionalmente en áreas urbanas.
Del contrato de trabajo rural	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 4. Contrato del trabajo rural. • Art. 5. Contratación, subcontratación, cesión y solidaridad.
Modalidades contractuales del trabajo rural	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 6. Contrato de trabajo rural permanente de prestación continua. • Art. 7. Contrato de trabajo temporario.
Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 8. Vivienda. • Art. 9. Infraestructura. • Art. 10. Empleador. • Art. 11. Alimentación. • Art. 12. Agua potable. • Art. 13. Penalidades. • Art. 14. Traslados.
Retribución	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 15. Remuneraciones mínimas. • Art. 16. El empleador podrá convenir otra forma de remuneración, respetando la mínima fijada. • Art. 17. Periodos de pago. • Art. 18. Prohibición. Se prohíbe el pago de remuneraciones mediante bonos, vales, fichas o cualquier tipo de papel o moneda distinta a la de curso legal y corriente de cada país.
Jornada de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 19. Determinación. Límites.
Seguridad y riesgo del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 20. Higiene y seguridad. • Art. 21. Elementos de seguridad. • Art. 22. Limpieza de ropa de trabajo. Obligación del empleador. • Art. 23. Envases de sustancias tóxicas. Almacenamiento.
Licencias	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 24. Licencia por maternidad. Personal temporario. • Art. 25. Licencia parental. • Art. 26. Enfermedad y/o accidente. • Art. 27. Espacios de cuidado y contención.

Prohibición del trabajo infantil	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 28. Prohibición del trabajo infantil. • Art. 29. Prohibición de trabajos en sus peores formas, peligrosos, penosos e insalubres. • Art. 30. Certificado de aptitud física. • Art. 31. Certificado de escolaridad. • Art. 32. Prohibición de abonar salarios inferiores. • Art. 33. Licencias. Los trabajadores menores de 18 años tendrán derecho al goce de todas las licencias previstas en la presente ley.
Igualdad de género	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 34. Se deberá impulsar las oportunidades de empleo rural y de ingresos de manera igualitaria para hombres y mujeres. • Art. 35. El empleador deberá proveer la infraestructura adecuada de los lugares de trabajo para que convivan hombres y mujeres. • Art. 36. Se deberá garantizar la plena observancia de la igualdad de género en la aplicación de las normas supranacionales que establezcan igual remuneración por igual tarea.
Capacitación y formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 37. Derecho a la capacitación. • Art. 38. Formación. Acceso equitativo.
Seguridad social	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 39. Beneficio jubilatorio.
Disposiciones finales	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición final 1ra. La autoridad de aplicación será definida por cada país, de acuerdo con su respectiva organización institucional. • Disposición final 2da. La presente Ley Modelo no es vinculante y solo debe interpretarse como una guía orientativa de carácter voluntario para los Estados miembros del Parlamento Latinoamericano y Caribeño.

Legislación sobre trabajo rural en América Latina

Uruguay cuenta con la Ley N° 18.441 sobre Jornada Laboral y Régimen de Descanso en el Sector Rural (2009) que se compone por once artículos que regulan una duración máxima de la jornada laboral de todo trabajador rural de ocho horas diarias, así como otros ámbitos relacionados con el ciclo semanal; el pago de horas extraordinarias; los descansos intermedios y entre jornadas; el descanso semanal;

los descansos en la ganadería y agricultura de secano⁸², en el ordeño en los tambos y en las esquilas; el horario; los convenios colectivos y las facultades de seguimiento.⁸³

Por su parte, el Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina aprobaron la Ley 26.727 del Régimen Trabajo Agrario, la cual fue promulgada en 2011. Se compone de 110 artículos integrados en los siguientes Títulos: I. Disposiciones generales; II. Del contrato de trabajo agrario en general; III. Modalidades contractuales del trabajo agrario; IV. De la vivienda, alimentación y traslado; V. De la retribución del trabajador agrario; VI. De la jornada de trabajo y el descanso semanal; VII. De la seguridad y los riesgos en el trabajo; VIII. De las licencias; IX. Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente; X. De la promoción del empleo de los trabajadores temporarios; XI. De la capacitación y formación profesional; XII. Del régimen de seguridad social; XIII. De los órganos tripartitos del régimen de trabajo agrario; y XIV. De la autoridad de aplicación y otras disposiciones.⁸⁴

En otros ejemplos, Venezuela cuenta con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) que integra el Capítulo V “De los Trabajadores y de las Trabajadoras Agrícolas (artículos 229 a 237). Este ordenamiento entiende por trabajador o trabajadora agrícola a quien presta servicios en una unidad de producción agrícola en actividades que solo pueden cumplirse en el medio rural. Agrega que no se considerará trabajador o trabajadora agrícola a quien realice labores de naturaleza industrial, comercial o de oficina, aun cuando las ejecute en una unidad de producción agrícola.⁸⁵

La Ley venezolana regula aspectos como las modalidades de estos trabajadores y trabajadoras agrícolas, así como el límite en caso de ser extranjeros; el control de pagos; el derecho de parcela cultivada; el trabajo en día feriado; el derecho a vacaciones remuneradas; y la duración de la jornada laboral que no debe exceder de ocho horas por día ni de cuarenta horas por semana con derecho a dos días de descanso a la semana.⁸⁶

⁸² En este tipo de agricultura, los cultivos reciben el agua de las lluvias, no requieren de riego, y se basa en técnicas de cultivo específicas que permiten un uso eficiente y eficaz de la humedad del suelo.

⁸³ Poder Legislativo de Uruguay. *Ley N° 18.441 sobre Jornada Laboral y Régimen de Descanso en el Sector Rural*. Publicada el 23 de enero de 2009. Consultada el 30 de junio de 2020 en la URL: <https://bit.ly/2NoH0vn>

⁸⁴ Información Legislativa. *Ley 26.727 sobre Régimen de Trabajo Agrario*. Sancionada: 21 de diciembre de 2011. Consultada el 30 de junio de 2020 en la URL: <https://bit.ly/2DHZHW5>

⁸⁵ Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*. Consultada el 30 de junio de 2020 en la URL: <https://bit.ly/2MT5x97>

⁸⁶ *Ídem*.

En el caso de México, la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970, contiene un Título Sexto dedicado a los Trabajos Especiales, que incluye el Capítulo VIII titulado “Trabajadores del campo” (artículos 279 a 284). Según el ordenamiento, los trabajadores del campo son los que ejecutan las labores propias de las explotaciones agrícolas, ganaderas, acuícolas, forestales o mixtas, al servicio de un patrón. Estos trabajadores pueden ser permanentes, eventuales o estacionales (Art. 279).⁸⁷

En la siguiente tabla se enuncian las características de estos trabajadores contempladas en la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Categoría	Características
Trabajador eventual del campo	- Aquel que, sin ser permanente ni estacional, desempeña actividades ocasionales en el medio rural, que pueden ser por obra y tiempo determinado, de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo (Artículo 279 Bis).
Trabajador estacional del campo o jornalero	<ul style="list-style-type: none"> - Personas físicas que son contratadas para laborar en explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas, únicamente en determinadas épocas del año, para realizar actividades relacionadas o que van desde la preparación de la tierra, hasta la preparación de los productos para su primera enajenación, ya sea que sean producidos a cielo abierto, en invernadero o de alguna otra manera protegidos, sin que se afecte su estado natural; así como otras de análoga naturaleza agrícola, ganadera, forestal, acuícola o mixta (Artículo 279 Ter). - Éstas pueden ser contratada por uno o más patrones durante un año, por periodos que en ningún caso podrán ser superiores a veintisiete semanas por cada patrón. - No se considerarán trabajadores estacionales del campo, los que laboren en empresas agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas que adquieran productos del campo, para realizar actividades de empaque, re empaque, exposición, venta o para su transformación a través de algún proceso que modifique su estado natural.
Trabajador permanente	- El trabajador estacional o eventual del campo que labore en forma continua por un periodo mayor a veintisiete semanas para un patrón, tiene a su favor la presunción de ser trabajador permanente (Art. 280).

⁸⁷ Cámara de Diputados. *Ley Federal del Trabajo*. Última reforma publicada el 1 de julio de 2019. Consultada el 30 de junio de 2020 en la URL: <https://bit.ly/3ihAtj9>

Tabla elaborada con información de Cámara de Diputados. *Ley Federal del Trabajo*. Última reforma publicada el 2 de julio de 2019. Consultada el 30 de junio de 2020 en la URL: <https://bit.ly/3ihAtj9>

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos tiene la competencia de fijar los salarios mínimos profesionales de las y los trabajadoras del campo debiendo tomar en consideración: I. La naturaleza, cantidad y calidad de los trabajos; II. El desgaste físico ocasionado por las condiciones del trabajo, y III. Los salarios y prestaciones percibidas por los trabajadores de establecimientos y empresas dedicadas a la producción de productos agrícolas (Art. 280 Bis de la LFT).⁸⁸

Cabe mencionar que el artículo 282 de este ordenamiento señala que las condiciones de trabajo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 25⁸⁹ y demás relativos de esta Ley.

El artículo 283 de la Ley establece las obligaciones especiales de los patrones, a saber:⁹⁰

- Pagar los salarios en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una semana.
- Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionales al número de familiares o dependientes económicos que los acompañen y, en su caso, un predio individual o colectivo, para la cría de animales de corral.
- Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo las reparaciones necesarias y convenientes.
- Proporcionar a los trabajadores agua potable y servicios sanitarios durante la jornada de trabajo.

⁸⁸ *Ídem*.

⁸⁹ El Artículo 25 estipula que el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón; II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba; III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo; V. La duración de la jornada; VI. La forma y el monto del salario; VII. El día y el lugar de pago del salario; VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón; y X. La designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de esta ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delictual. *Ídem*.

⁹⁰ *Ídem*.

- Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos, el material de curación y los antidotos necesarios, a fin de proporcionar primeros auxilios a los trabajadores, a sus familiares o dependientes económicos que los acompañen, así como adiestrar personal que los preste;
- Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares que los acompañen asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos.
- Cuando un patrón tenga a su servicio más de cien trabajadores, tiene la obligación de establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Si a juicio de un médico cirujano no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador debe ser trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación (Artículo 504, fracción II).
- Proporcionar gratuitamente al trabajador, a sus familiares o dependientes económicos que los acompañen medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar a los trabajadores que resulten incapacitados, el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días. Se establece que los trabajadores estacionales disfrutarán de esta prestación por el tiempo que dure la relación laboral y que deber contar con un seguro de vida para sus traslados desde sus lugares de origen a los centros de trabajo y posteriormente a su retorno.
- Permitir a los trabajadores dentro del predio tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral; realizar la caza y la pesca, para usos propios, de conformidad con las disposiciones que determinan las Leyes; el libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los sembrados y cultivos; y celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales.
- Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores.
- Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares. El Estado garantizará en todo momento, el acceso a la educación básica de los hijos de los trabajadores estacionales del campo o jornaleros.
- Proporcionar a los trabajadores en forma gratuita, transporte cómodo y seguro de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y viceversa. El patrón puede emplear sus propios medios o pagar el servicio para que el trabajador haga uso de un transporte público adecuado.
- Utilizar los servicios de un intérprete cuando los trabajadores no hablen español.

- Brindar servicios de guardería a los hijos de los trabajadores.

En un aspecto general, la Ley Federal del Trabajo de México señala que la duración máxima de la jornada laboral será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta (Art. 61).

En Chile, la relación laboral de un trabajador agrícola se rige por las disposiciones especiales del Capítulo II “Del Contrato de Trabajadores Agrícolas” (Art. 87 a 95 bis) del Código de Trabajo, si bien en todo aquello que no está regulado por éstas, se aplica la normativa general de dicho Código.⁹¹ El marco jurídico aplicable abarca el Decreto Supremo N° 594, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo; y el Reglamento N° 45, de 16.05.86, que establece que la jornada laboral no puede exceder de un promedio anual de 7.5 horas diarias, la cual se determinará considerando las características regionales, condiciones climáticas y otras circunstancias de la actividad agrícola.⁹²

En el caso chileno, la Resolución N° 170 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social fija los valores de las regalías. La remuneración puede estipularse en dinero y en regalías, pero en ningún caso puede pactarse que el valor de las regalías exceda del 50% de la remuneración. Las regalías abarcan el cerco, la ración de tierra, los talajes, la casa habitación higiénica y adecuada y otras retribuciones en especie a que el empleador se obligue para con el trabajador.⁹³

Contexto general del trabajo rural

La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) define el empleo rural decente como “cualquier actividad, ocupación, trabajo, negocio o servicio realizado por mujeres y hombres, adultos y jóvenes, a cambio de remuneración o beneficios, en las zonas rurales”.⁹⁴

Atendiendo la definición aplicada por la FAO, el empleo rural decente debe comprender los siguientes aspectos:⁹⁵

- 1) El respeto a las normas fundamentales del trabajo definidas en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en las cuales se asienta

⁹¹ Dirección del Trabajo de Chile. *Código del Trabajo*. 2019. Consultado el 1 de julio de 2020 en la URL: <https://bit.ly/2G3zZen>

⁹² Dirección del Trabajo de Chile. *¿Por qué normas se rige el contrato del trabajador agrícola?* 9 de abril de 2018. Consultado el 1 de julio de 2020 en la URL: <https://bit.ly/2PjoDui>

⁹³ *Ídem*.

⁹⁴ Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. *Entendiendo el empleo rural decente*. 2016. Consultado el 1 de julio de 2020 en la URL: <https://bit.ly/24fVa5s>

⁹⁵ *Ídem*.

que: a) no debe ser trabajo infantil; b) no debe ser trabajo forzoso; c) no debe implicar discriminación en el trabajo; y d) debe garantizar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

- 2) Proporcionar un ingreso vital adecuado.
- 3) Brindar un grado adecuado de seguridad y estabilidad en el empleo.
- 4) Adoptar medidas básicas de seguridad y salud ocupacional.
- 5) Evitar el exceso de horas de trabajo y permitir suficiente tiempo para el descanso.
- 6) Promover el acceso a la formación técnica y profesional.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) informó que, en 2015, las áreas rurales de América Latina y el Caribe concentraban alrededor del 20% de la población, es decir, aproximadamente a 123 millones de personas. De ellas, 52 millones de personas eran trabajadoras y trabajadores rurales (18 millones de mujeres y 34 millones de hombres), mientras que 27 millones se encontraban en situación de empleo vulnerable. De esta forma, el empleo rural brindaba sustento a una de cada cinco personas que trabajaban en la región.⁹⁶

A pesar del acelerado proceso de urbanización y del aumento de la productividad en el campo, la OIT dirigía la atención a los rezagos y brechas de las zonas rurales con respecto a las áreas urbanas en la región. Por un lado, observaba que a pesar de que la pobreza rural se ha reducido a mayor velocidad que la urbana en las últimas dos décadas derivado de las dinámicas del mercado de trabajo, el problema todavía persiste. En concreto, la pobreza en el campo era de 46%, afectando a 60 millones de personas, frente a un 23% en las ciudades.⁹⁷

En otros datos relevantes, en 2014, los ingresos promedio en las zonas rurales eran equivalentes a un 60% de los ingresos laborales promedio en las zonas urbanas. Al mismo tiempo, la OIT reconocía que, si bien se había incrementado la cobertura de los seguros de salud, solo un 38% de los trabajadores rurales contaba con esta protección en comparación con un 63% en la zona urbana. De forma similar, solo

⁹⁶ Organización Internacional del Trabajo. *Panorama Temático Laboral. Trabajar en el campo en el siglo XXI. Realidad y perspectivas del empleo rural en América Latina y el Caribe*. 2016. Consultado el 1 de julio de 2020 en la URL: <https://bit.ly/2IIAkd5>

⁹⁷ *Ídem*.

un 27% estaba cubierto por los sistemas de pensiones en comparación con 56% en las zonas urbanas.⁹⁸

En ese contexto, el desempleo en el campo era bajo al mantenerse en una tasa promedio regional de 3.1%, siendo menor a la de las zonas urbanas que era de 6.9%, lo que se explicaba por la necesidad de trabajar ante los altos niveles de pobreza y el menor acceso a la educación. Sin embargo, dicha Organización también notaba la mayor vulnerabilidad del empleo en las áreas rurales con una tasa de 56% comparada con el 27% en las áreas urbanas.⁹⁹

A este panorama se añadía el déficit de trabajo decente en términos de subempleo, bajos ingresos, limitada cobertura de la seguridad social, alta informalidad, altos niveles de trabajo infantil y, con frecuencia, trabajo forzoso y bajas tasas de participación de las mujeres.¹⁰⁰

En forma complementaria, la OIT además de emitir recomendaciones de políticas de desarrollo productivo e inversión en educación y formación profesional, también se ha enfocado en formular otras de orden laboral y de protección social para atender la situación de las trabajadoras y los trabajadores rurales en los siguientes ámbitos:¹⁰¹

- a) el aumento de la cobertura de la seguridad social.
- b) el cumplimiento del salario mínimo.
- c) la formalización de los contratos de trabajo por escrito.
- d) el fortalecimiento de la inspección laboral; y
- e) la promoción de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Por otra parte, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) observa que uno de cada dos habitantes del sector rural en América Latina es pobre, y uno de cada cinco, es indigente. En este tema, la Organización advirtió que entre 2014 y 2016, tanto la pobreza como la pobreza extrema aumentaron dos puntos porcentuales cada una, alcanzando, respectivamente, 48.6 % y 22.5%. De esta forma, la pobreza rural en la región creció en dos millones de personas por primera vez en diez años. En otro rezago, el ingreso de un trabajador del sector rural en 2015 era de 363

⁹⁸ Organización Internacional del Trabajo (OIT). *OIT: 52 millones de personas trabajan en el campo en América Latina y el Caribe*. 14 de octubre de 2016. Consultado el 1 de julio de 2020 en la URL: <https://bit.ly/2B4KQDe>

⁹⁹ *Idem*.

¹⁰⁰ OIT. *Panorama Temático Laboral*. Op. cit.

¹⁰¹ OIT. *OIT: 52 millones de personas trabajan en el campo en América Latina y el Caribe*. Op. cit.

dólares anuales, en comparación con los 804 dólares que recibían los trabajadores urbanos.¹⁰²

La situación de los trabajadores agrícolas en México

Según datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la población rural en México representa el 23%, entre quienes se encuentran las y los jóvenes que no tienen acceso a la tierra; las mujeres que han tomado un rol central tanto en el ámbito doméstico como en el productivo; la población indígena que es dueña del 15.5% de la superficie rústica; y los jornaleros agrícolas y sus familias.¹⁰³

Según la FAO, en México, no existe una estimación precisa del número de jornaleros agrícolas. Así, la FAO reporta que existen 3.9 millones de trabajadores agropecuarios en el país, de los cuales 2.5 millones son peones o jornaleros en la agricultura.¹⁰⁴

Las personas jornaleras suelen viajar con sus familias a las zonas de trabajo, se estima que la población impactada por esta actividad laboral alcanza los 5.9 millones de personas.¹⁰⁵ Al respecto, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) señala que las hijas e hijos de los jornaleros agrícolas son un grupo especialmente vulnerable. Según sus cifras, “un 44% de los hogares de jornaleros agrícolas contaban con al menos un niño o niña trabajador, y sus ingresos se acercaban al 41% de los del total familiar”.¹⁰⁶

La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura ha tomado nota de las condiciones de los jornaleros agrícolas en el país:¹⁰⁷

- Más del 90% de los jornaleros mexicanos no cuentan con seguro social, no reciben aguinaldo y vacaciones con goce de sueldo, además de trabajar sin contratos laborales y en condiciones precarias.
- El promedio de escolaridad de la población jornalera agrícola es de 5.9 años, equivalente a la primaria incompleta, mientras que alrededor de un cuarto de esa población (24%) no habla español sino una lengua indígena.

¹⁰² Organización de las Naciones Unidas. *América Latina se está olvidando de sus campesinos*. 21 de noviembre de 2018. Consultado el 1 de julio de 2020 en la URL: <https://bit.ly/30tk0iG>

¹⁰³ Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. *México rural del Siglo XXI. 2018*. Consultado el 1 de julio en la URL: <https://bit.ly/2PrtAkK>

¹⁰⁴ *Ídem*.

¹⁰⁵ *Ídem*.

¹⁰⁶ UNICEF. *Jornaleros agrícolas*. s. l. s. f. Consultado el 1 de julio de 2020 en la URL: <https://uni.cf/2zUvKyD>

¹⁰⁷ Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. *México rural del Siglo XXI. Op. cit.*

- El 45% de los jornaleros tienen un rango de edad entre 15 a 29 años, lo cual contrasta con alrededor de 184 mil trabajadores agrícolas en edades de 12 a 14 años de los que un 21% son agricultores y 79% realizan actividades agrícolas de apoyo (ENIGH, 2014).¹⁰⁸
- En México, únicamente un 3% de los jornaleros tienen un contrato escrito (CONAPRED, 2016).¹⁰⁹
- Más de la mitad de los jornaleros se concentra en los estados de Chiapas, Guerrero, Michoacán, Oaxaca, Puebla y Veracruz. Las personas jornaleras ganan en promedio 18.5 pesos por hora laborada, cantidad que, a pesar de superar los 80.04 pesos diarios del salario mínimo, resulta baja si se consideran los altos niveles de desempleo para esta población entre temporadas de cosecha y los gastos de traslado a zonas de trabajo.

El trabajo rural y la pandemia COVID-19

En el contexto actual de la pandemia de COVID-19, la OIT ha recomendado a los países de América Latina que es necesario adoptar medidas especiales con un enfoque territorial y sectorial para prevenir y mitigar el contagio de este virus entre las y los trabajadores agrícolas, teniendo en consideración que este sector padece una situación de vulnerabilidad por la pobreza, exclusión, informalidad, bajos ingresos, incluidos la falta de protección social y derechos laborales. Asimismo, este sector corre el riesgo de enfrentar mayores dificultades para recobrar sus medios de vida durante el período de recuperación.¹¹⁰

La Organización Internacional del Trabajo estima que América Latina, en 2017, había 144 millones de trabajadores en la economía informal de los cuales cerca de 41 millones estaban en áreas rurales. Asimismo, el 76.8% de trabajadores rurales y el 44.8% de trabajadores urbanos tenían empleos informales. La agricultura representa el 54.4 % del empleo rural regional y tiene la mayor tasa de empleo informal (85.9%).¹¹¹

La OIT considera que en América Latina, 76.8% de trabajadores rurales tienen empleos informales, que equivale a 41 millones de personas. Al mismo tiempo, la

¹⁰⁸ Heinrich-Böll-Stiftung. *La Vida en el Surco: Jornaleros Agrícolas en México*. 22 de abril de 2019. Consultado el 1 de julio de 2020 en la URL: <https://bit.ly/2NuxjgB>

¹⁰⁹ *Ídem*.

¹¹⁰ OIT. *OIT destaca urgencia de prevenir y mitigar contagio del empleo en zonas rurales*. 15 de mayo de 2020. Consultado el 1 de julio de 2020 en la URL: <https://bit.ly/38cKAKO>

¹¹¹ OIT. Nota informativa. Hacia la territorialización de medidas para prevenir y mitigar el contagio con el COVID-19 al empleo en las áreas rurales de América Latina. Consultado el 1 de julio de 2020 en la URL: <https://bit.ly/2NL1zRO>

tasa de informalidad en las mujeres rurales se encuentra 78.8% por encima de la de los hombres (75.9%).¹¹²

En cuanto a este mercado laboral, la OIT nota que las mujeres se encuentran subrepresentadas entre asalariados, empleadores y trabajadores por cuenta propia y sobrerrepresentadas entre trabajadores familiares auxiliares.¹¹³

Aunque la OIT destaca que el empleo rural es indispensable para garantizar la seguridad alimentaria regional y una fuente de insumos, también observa que los impactos del COVID-19 en las zonas rurales pueden ser más profundos por los obstáculos en el acceso a servicios básicos, salud y saneamiento.¹¹⁴

Dicha organización emitió las siguientes recomendaciones para hacer frente a la emergencia sanitaria, económica y social:¹¹⁵

- Adoptar un enfoque territorial y sectorial en la gestión de la crisis y reactivación de las actividades en las zonas rurales para garantizar la supervivencia de las personas, el empleo, los ingresos y la seguridad alimentaria, apoyados en el dialogo social y la participación de actores sociales (organizaciones de empleadores y sindicatos).
- Establecer instancias de coordinación público-privada en el transcurso de la lucha contra la pandemia en el ámbito rural dentro de la cual los gobiernos sub-nacionales (regionales y locales) tienen una función de articulación y las dependencias públicas sectoriales (salud, educación, transporte, agricultura, turismo, etc.) pueden ser clave en la ejecución.
- Estas medidas deben atender los siguientes ámbitos esenciales: 1) salvar vidas, prevenir y mitigar el COVID-19; 2) garantizar la protección y la seguridad alimentaria; y 3) salvar las empresas, proteger a los trabajadores y sentar las bases para la reactivación de actividades y sectores.

El 11 de mayo de 2020, la OIT presentó una guía de orientación para la prevención y mitigación del COVID-19 en explotaciones agrícolas de América Latina y el Caribe que cubre a trabajadores (mujeres, hombres, permanentes, temporales, jornaleros y migrantes), - independientemente de su condición de contratación y respetando los principios de igualdad y no discriminación-, empleadores y empresas de otros sectores vinculados a

El sector agrícola, la ganadería, la silvicultura y la pesca representan más del 25% del empleo total a nivel mundial.

Fuente: OIT

¹¹² OIT. *OIT destaca urgencia de prevenir y mitigar contagio del empleo en zonas rurales. Op. cit.*

¹¹³ *Ídem.*

¹¹⁴ *Ídem.*

¹¹⁵ *Ídem.*

explotaciones agrícolas grandes, medianas y pequeñas, cooperativas y explotaciones familiares.¹¹⁶

La guía contiene medidas relacionadas con el control de acceso; la higiene personal; los procedimientos de limpieza y desinfección de instalaciones y superficies potencialmente contaminadas; el personal susceptible o vulnerable; el transporte y traslado de trabajadores; el manejo del estrés; y recomendaciones de reacción cuando existan casos sospechosos o confirmados de COVID-19 en una explotación agrícola, incluida aquella de no presentarse en el lugar de trabajo para evitar contagios y proceder con medidas de atención, aislamiento y desinfección.¹¹⁷

Implicaciones para México

Históricamente, el trabajo agrícola en América Latina ha sido desarrollado al interior de la unidad familiar, cuyos productos se destinan tanto al autoconsumo como a la satisfacción de las necesidades de alimentación de las sociedades. A la par, la labor de las y los trabajadores agrícolas contribuye al desarrollo económico de los países.

En el marco de la conmemoración del Día del Trabajador Agrícola (15 de mayo), la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural destacó que en México hay aproximadamente 5 millones 528 mil trabajadores agrícolas. La dependencia indicó que labor de este grupo contribuye en gran medida en la balanza comercial agropecuaria del país, debido a que el primer trimestre de 2020, las exportaciones agroalimentarias mexicanas superaron los 10 mil 390 millones de dólares, lo que representa un incremento anual de 7.87%, respecto al mismo periodo de 2019.¹¹⁸

En febrero de 2019, México puso en marcha el Programa “Sembrando Vida”, cuya meta es plantar un total de 50 mil hectáreas de árboles frutales y maderables entre 2019 y 2020, con lo que se espera generar 20 mil empleos permanentes, siendo un freno para la migración, pero al mismo tiempo un medio para impulsar la reforestación y la autosuficiencia.¹¹⁹

La investigadora de El Colegio de la Frontera Sur, Martha García, señala que “más de 1.2 millones de trabajadores y trabajadoras agrícolas en México son migrantes que se mueven a lo largo del país en diversas temporadas del año.

¹¹⁶ OIT. OIT lanza guía para prevenir COVID-19 en el sector agrícola. 11 de mayo de 2020. Consultado el 2 de julio de 2020 en la URL: <https://bit.ly/2NF6B2e>

¹¹⁷ *Ídem.*

¹¹⁸ Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural. *Labrar la tierra, se dice fácil...* 15 de mayo de 2020. Consultado el 2 de julio de 2020 en la URL: <https://bit.ly/3eSdkli>

¹¹⁹ Sitio Oficial de Andrés Manuel López Obrador. *Arranca programa ‘Sembrando Vida’ en el norte del país; comienza Durango con 25 mil hectáreas.* 17 de febrero de 2019. Consultado el 2 de julio de 2020 en la URL: <https://bit.ly/2HbQzvs>

Estos desplazamientos están presentes en la frontera sur, pues a esta fuerza laboral se agregan guatemaltecos y beliceños para las cosechas del café y la caña de azúcar”.¹²⁰

La experta añade que “alrededor de 100 mil mexicanos y mexicanas salen a Canadá y Estados Unidos con visas laborales dentro de los programas de trabajadores huéspedes temporales. Con tales conexiones, México consolida una gran experiencia histórica como país exportador e importador de mano de obra Sur-Norte y Sur-Sur”. Tras esto, indica que “la migración laboral es parte de la complejidad de la movilidad humana como un asunto de agenda pública que apremia en la lucha por proteger a la población y contrarrestar la expansión de la pandemia de COVID-19”.¹²¹

Así, recomienda atender a esta población en la misma lógica de su movilidad: origen-tránsito-destino-retorno, así como pensar tanto en sistemas de salud en la conectividad global como en la necesidad de lograr una movilidad laboral segura, ordenada, regular y con derechos para las personas.¹²²

A mediados de junio de 2020, los medios de comunicación dieron a conocer que el Gobierno de México había decidido suspender de manera temporal el envío de trabajadores agrícolas a Canadá, después de que varios de ellos resultaron contagiados de coronavirus SARS-CoV-2 y de registrarse el fallecimiento de al menos dos personas en Ontario. El primer ministro canadiense Justin Trudeau expresó sus condolencias al presidente mexicano.¹²³

En el plano bilateral y tras una breve pausa, el 21 de junio de 2020, los Gobiernos de México y Canadá alcanzaron un acuerdo para mejorar las condiciones sanitarias de los trabajadores agrícolas temporales mexicanos que viajan para laborar en granjas de ese país de América del Norte, con un contrato con duración promedio de 6 meses. Esto se inscribió dentro del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) que ambos países mantienen desde 1974.¹²⁴

La cancillería mexicana informó que México y Canadá acordaron el establecimiento de medidas sanitarias para garantizar la seguridad de los

¹²⁰Martha García. *México y sus trabajadores agrícolas ante la pandemia de COVID 19*. El Colegio de la Frontera Sur. 9 de abril de 2020. Consultado el 2 de julio de 2020 en la URL: <https://bit.ly/3eRtcEt>

¹²¹ *Ídem*.

¹²² *Ídem*.

¹²³ Milenio. México suspende envío de trabajadores agrícolas a Canadá tras muertes. 16 de junio de 2020. Consultado el 2 de julio de 2020 en la URL: <https://bit.ly/2C4wtBO>

¹²⁴ SRE. *México y Canadá acuerdan mejorar protección sanitaria de trabajadores agrícolas temporales en ese país*. 21 de junio de 2020. Consultado el 2 de julio de 2020 en la URL: <https://bit.ly/2NSxlfv>

trabajadores durante la pandemia de COVID-19, incluso la necesidad abordar la modernización del programa.¹²⁵

Se estableció un nuevo Grupo de Contacto, integrado por los Ministerios de Salud, Migración, Agricultura y Empleo de Canadá, y por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Relaciones Exteriores de México. Sus funciones son:¹²⁶

- Apoyar el trabajo del Gobierno mexicano a identificar de manera oportuna las granjas con brotes o alto riesgo de brotes de COVID-19.
- El gobierno federal canadiense, en colaboración con agencias de salud locales, se comprometió a garantizar un adecuado acceso a la salud, inspecciones y atención médica oportuna para los trabajadores.
- incrementar las capacidades de *Service Canada* para revisar actos de incumplimiento por granjas y asignar a un contacto para trabajar con los Consulados de México sobre inconsistencias detectadas.
- Trabajar con provincias y territorios sobre las responsabilidades que les corresponden, así como continuar informando a los empleadores sobre sus obligaciones bajo el PTAT, particularmente sobre la prevención de contagio del COVID-19.

En la temporada 2019, 26,399 trabajadores agrícolas, entre ellos 774 mujeres, viajaron a Canadá en el marco de este programa.¹²⁷ Según datos recientes, en 2020, más de 16 mil trabajadores han migrado de manera legal, ordenada y segura a dicho país.¹²⁸

¹²⁵ *Ídem.*

¹²⁶ *Ídem.*

¹²⁷ SRE. *El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México - Canadá (PTAT)*. 7 de mayo de 2020. Consultado el 2 de julio de 2020 en la URL: <https://bit.ly/31MUuIP>

¹²⁸ SRE. *México y Canadá acuerdan mejorar protección sanitaria de trabajadores agrícolas temporales en ese país*. *Op. cit.*



CENTRO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES
GILBERTO BOSQUES
DIPLOMACIA PARLAMENTARIA

Coordinadora General

Aliza Klip Moshinsky

Directora General

María Rosa López González

Colaboraron en la elaboración de este documento:

Miguel Venegas Ramírez
Gabriela Guerrero Valencia
Norma Francisco Pérez
Alejandro Osornio Ramos
Gabriel Quezada Ortega



DIPLOMACIA PARLAMENTARIA