

EL FUTURO DEL TRABAJO EN MÉXICO TRAS LA REFORMA LABORAL DEL 1° DE MAYO DE 2019

*THE FUTURE OF WORK IN MEXICO AFTER
THE LABOUR REFORM OF MAY 1, 2019*

ÁNGEL GUILLERMO RUIZ MORENO¹

Universidad de Guadalajara, México

SUMARIO: 1. LA INICIATIVA DEL CENTENARIO DE LA OIT, RELATIVA AL FUTURO DEL EMPLEO DE 2015. 2. LA COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO DE LA OIT. RESULTADOS PRESENTADOS EN 2019. 3. EXPECTATIVA DEL FUTURO DEL TRABAJO EN MÉXICO, TRAS LA IMPORTANTE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 1° DE MAYO DE 2019. 4. EL SEVERO IMPACTO DEL COVID-19 EN 2020, CON PERSPECTIVA AL FUTURO DEL EMPLEO EN MÉXICO. 5. BREVES CONCLUSIONES.

RESUMEN: El propósito de este ensayo es mostrar cómo se pronostica el futuro del trabajo en México con la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1° de mayo de 2019. Se toman a contraste los ejes de actuación de la Organización Internacional del Trabajo desde la Iniciativa del Centenario en 2015, y la subsecuente Comisión Mundial para el futuro del trabajo en 2019. También, la realidad del COVID-19 golpeó duramente al país con un panorama de nuevas formas y condiciones de trabajo, lo cual exige un reto en políticas públicas y regulación jurídica.

.....
1 Investigador Nacional, Nivel III, del Sistema Nacional de Investigadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Presidente Nacional de la “Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social.” *Maestro Emérito* de la Benemérita Universidad de Guadalajara (México).

ABSTRACT: The purpose of this work is to show how the future of work in Mexico is predicted regarding the reform of the Federal Labour Law of May 1, 2019. The lines of action of the International Labour Organization are taken in contrast from the Centenary Declaration in 2015 and the subsequent Global Commission on the Future of Work in 2019. Also, the reality of COVID-19 struck the country with a panorama of new forms and conditions of work, which demands a challenge in public policies and regulation.

PALABRAS CLAVE: Futuro del Trabajo, Ley Federal del Trabajo de México, Empleo y COVID-19, Declaración del Centenario de la OIT.

KEYWORDS: Future of Work, Federal Labour Law of Mexico, Employment and COVID-19, ILO Centenary Declaration.

1. LA INICIATIVA DEL CENTENARIO DE LA OIT, RELATIVA AL FUTURO DEL EMPLEO DE 2015

El futuro del trabajo en general, de manera especial del empleo subordinado en este complejo mundo de economía globalizada, es una de los desafíos más importantes para quienes desde el último cuarto del siglo XX hemos cultivado e investigado el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Es inquietante ver que el planeta entero está cambiando de manera veloz en todos los órdenes: político, económico, social y cultural, y es ominoso saber que las ideologías disruptivas se han ubicado ya por encima de la razón, desafiando al Derecho y poniendo en riesgo las instituciones que con tanto esfuerzo construimos para exigir la observancia plena de nuestros derechos humanos.

Observamos con inquietud que a nivel global no solo está en riesgo nuestro Estado de Derecho nacional, sino que además declina sensiblemente el llamado *Estado benefactor*, otrora orgullo del mundo civilizado y cuyo mayor estandarte lo encontramos todavía en los sistemas nacionales de seguridad social, los que por cierto están comenzando a colapsar en gran medida por el notorio abandono en que se encuentran hoy día, dispersos, obsoletos y fragmentados y desfinanciados debido al tipo de políticas públicas implementadas.

Opino que el problema es el enorme desinterés de gobernantes y gobernados, respecto no solo del valor social del empleo, sino también de la seguridad social que acompaña al trabajo decente. La valía y grandeza de este magnífico manto protector, la he ponderado siempre en mi dilatada tarea académica con las aleccionadoras palabras del Canciller alemán Otto Von Bismarck, gestor del primer seguro social del planeta en la penúltima década del siglo XIX: “*Por caro que parezca el Seguro Social, resulta menos gravoso que los riesgos de una revolución.*”² Porque la seguridad social que acompaña al empleo decente, en realidad no es un gasto, sino una inversión en lo mejor de un país que es su gente.

En España, como en otros países de Europa, los trabajadores autónomos o por cuenta propia cuentan ya con el servicio público de la seguridad social, un derecho legítimo porque no debiera discriminarse a ningún grupo social al ser un derecho humano irrenuncia-

.....

2 Frase tomada literalmente de la nota de pie de página 16, hoja 22, del documento: “La presión fiscal de las pensiones en México 2005-2015”, elaborado por la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. México, 2015. Por cierto, dicha frase la he utilizado siempre en mi libro de texto *Nuevo Derecho de la Seguridad Social*, publicado por Editorial Porrúa, México, 1997.

ble e inalienable de todos y para todos, y pues la seguridad social es exigible al propio Estado nacional —que es su garante y responsable primario y final, acorde a las normativas internacionales adoptadas por la enorme mayoría de los países civilizados que aglutina la Organización de las Naciones Unidas—, y es acaso el último bastión de protección efectiva que le queda a los millones de seres humanos que dependen de ella, así la población misma o la clase política no la valore como deberían hacerlo. Sin embargo, en México cerca de la cuarta parte de todos los trabajadores del país son autónomos, y el número crece exponencialmente, pero ellos no cuentan con seguridad social, salvo casos excepcionales.³

Porque un trabajo decente debe ir siempre acompañado de una efectiva protección social, es notorio el abandono en que se le tiene hoy día a la personas productivas por meras razones ideológicas, máxime cuando advertimos que la seguridad social mexicana se han venido creando verdaderos “nichos de mercado” privados lucrativos en materia de salud, pensiones, vivienda, guarderías y estancias infantiles, y otras prestaciones sociales.⁴

Si estamos ahora pensando en el futuro del trabajo, y si la OIT sostiene que no hay trabajo decente sin seguridad social, debemos enfocar este derecho humano reconstruyéndolo y evitando así su eventual privatización. Advertimos todos que en un futuro cercano el trabajo cambiará radicalmente, y si asumimos todos que estamos en una compleja época de cambios globales profundos y disruptivos, lo que ocurrirá es que a los iuslaboralistas y segurólogos sociales nos pillarán desprevenidos si no nos preparamos para atender este fenómeno.

Comparto que en mi tarea académica universitaria cotidiana en México, he expresado desde hace al menos un par de décadas la idea de que la tecnología y el Derecho deben estar estrechamente vinculados —nos guste o no—, a fin de poder comprenderle y regular de mejor manera, por ejemplo, el llamado *home office* o el trabajo en casa y a distancia, mediante el uso de Internet. Por lo tanto, el Derecho Informático debería formar parte de los planes y programas de estudio de todas las universidades públicas o privadas en la formación de los nuevos juristas, máxime cuando ya tenemos juicios y medios de impugnación de diversa índole, los cuales se instauran y tramitan en línea al través de redes informáticas, como los fiscales, administrativos y hasta el juicio de amparo.

Por todo eso, hablaré acerca del futuro del trabajo a manera de reconocimiento a la intensa labor efectuada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en ocasión de su centenario, organismo que es referente mundial en materia de *trabajo y de empleo* —con-

.....
3 Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), corte al tercer trimestre de 2019. “El desempleo y la desocupación aumentó en México: INEGI”. Nota informativa tomada del sitio *Infobae.com* consultable en la liga web: <https://www.infobae.com/america/mexico/2019/10/22/el-desempleo-y-la-informalidad-aumentaron-en-mexico-informo-inegi/>.

4 Ruiz Moreno, Ángel Guillermo. *Las Pensiones: el gran desafío pendiente de México*. “Colección Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”. Editorial Tirant lo Blanch, México, 2020, pp. 48-55.

ceptos que no son sinónimos, por cierto—, así como de la *seguridad y protección social* — que tampoco lo son—, pues la OIT desde hace un lustro visualizó la tarea de prever el futuro del trabajo en el mundo, transformación que estará ligado obviamente a la tecnología inteligente, las plataformas digitales, la *robotización* de tareas y el uso masivo de datos al través de Internet, como por ejemplo el caso de los *riders* digitales que no suelen beneficiarse de la protección social. Y si bien es cierto que ya existen diversos documentos de OIT que abordan el problema, aún no se asumen decisiones puntuales acaso por razones económicas.

Pues bien, como consta en la Memoria del Director General de la OIT, Guy Ryder, durante la Conferencia Internacional del Trabajo de la 104ª Reunión celebrada en Ginebra en 2015, se examinó la idea de materializar una *Iniciativa del Centenario* sobre uno de los temas que más interés había despertado en dicho organismo mundial, con objeto de explorar el futuro del empleo en el mundo y lo que está por venir. El objetivo era visionario, pues se trataba de determinar cómo, en un mundo de economía globalizada y digitalizado, en plena *era del conocimiento* y a la luz de una Cuarta Revolución Industrial —conocida mundialmente como *Industria 4.0*—,⁵ evolucionaría la producción de bienes y de servicios; resultaba indispensable pensar de qué manera se transformaría el empleo mediante el fenómeno de la *robotización inteligente* mediante la utilización de datos y algoritmos debido al imparable avance híper tecnológico, sin dejar de lado los temas de productividad y de protección social de los operarios.

El futuro previsto desde finales del siglo pasado, debido al uso masivo de Internet a lo largo y ancho del planeta, había llegado al fin para quedarse, siendo hoy día una potente e indiscutida realidad que es objeto de una gran polémica entre los factores de la producción, lo cual obligaba a la OIT, como organismo tripartito rector en materia de empleo, intentar anticiparse para alzar la guardia y estar mejor preparados para enfrentar el colosal desafío que eso representaba; ello sin dejar de lado que el empleo no se extinguirá pero sí cambia la manera de hacerlo, porque si bien de manera inevitable se destruirían millones de empleos en tareas repetitivas que la tecnología cubriría a futuro, aunque a la par se tendrían que crear otros tipos de empleos que requerirán experticia para desarrollarlos y, ante este escenario de cambios radicales, la capacitación y el adiestramiento jugarán un rol preponderante.

Bien definido el objetivo por Guy Ryder y su equipo de trabajo, para sacar adelante con éxito la *Iniciativa del Centenario* se propusieron tres fases clave: *a)* la primera fase fue la invitación abierta a todos los sectores de los países miembros de la OIT, para participar proactivamente en este ambicioso proyecto; *b)* la segunda fase sería el establecimiento

.....

5 *Industria 4.0 Trabajo y Seguridad Social*, un libro colectivo de autores nacionales e internacionales publicado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas, de Universidad Nacional Autónoma de México en 2019, con ISBN: 978-607-30-2132-6. El texto completo de este libro, puede ser consultado en la liga web: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5645/20.pdf>.

de una *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo* que daría seguimiento puntual a las opiniones de todos los expertos de los Países Miembros proactivos; y, c) la tercera fase, se daría en el marco de la celebración del centenario de la OIT en 2019, donde se analizara, discutiera y difundiera la referida *Iniciativa*.

También estaba previsto desde un inicio, que habría 4 Conversaciones acerca de las ideas planteadas, a fin de esbozar los elementos básicos de *Iniciativa del Centenario*, cuyos resultados serían examinados por la propia *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo* —las que obviamente serían de alto nivel—, para luego, ya en la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019, durante la referida celebración del centenario de la OIT, los resultados logrados serían sometidos a la consideración de representantes tripartitos de los Países Miembros reunidos en Ginebra, tal y como en efecto se hizo.

La tarea de escudriñar el futuro del empleo era necesaria debido a que no es sencillo predecir qué ocurrirá en un mundo en permanente cambio, porque la tarea abarcaba no nada más el tema del empleo y la necesaria readecuación de la seguridad social universal para cuidar al operario y su familia en las nuevas formas de trabajo, sino que implica a la vez un cambio estructural en todos los órdenes: político, económico, social, educativo y cultural. Precisamente por eso, debía contarse con la participación de todos los actores sociales, entre ellos descollando los representantes gubernamentales, patronales y sindicales de los Países Miembros de la OIT, aunque convocándose además al sector académico y al científico, a las universidades y sus investigadores, a la colectividad entera.

Por lo ambicioso del proyecto, fue necesario crear una Unidad específica de la Oficina Internacional del Trabajo, con la idea de movilizar recursos para financiar las actividades a desarrollar, bajo la dirección adecuada de un especialista con el perfil idóneo en cuestiones relativas al futuro del empleo en el mundo; aunque debemos señalar que el factor decisivo en dicha *Iniciativa del Centenario* era el apoyo y la participación proactiva de los representantes tripartitas de los Estados miembros de la OIT, porque es un hecho irrefutable que el fenómeno del empleo no tiene fronteras ni es tema nacional, por tratarse de un asunto global en este planeta interconectado digitalmente en el cual las fronteras se desvanecen.

Me parece destacable que desde un inicio, en el capítulo 2: “El mundo del trabajo de hoy” —parágrafos 22 al 27 de la *Iniciativa del Centenario relativa al futuro del trabajo*—, publicado por la OIT,⁶ se establecen datos que, racionalmente analizados y ponderados, nos mueven a reflexionar acerca de ello, tanto a iuslaboralistas como a los segurólogos sociales.

.....

6 OIT, *Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*. Memoria del Director General. Informe I. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 2015. Prefacio de Guy Ryder. Su texto íntegro es consultable en la liga web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting-document/wcms_370408.pdf.

Entre otros temas, enlisto los siguientes datos de 2015, en una rápida numeralia:

- En grueso, se calcula que los trabajadores en el planeta suman aproximadamente tres mil millones de personas;
- Hay más hombres que mujeres con trabajo fijo, si bien la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo global ha aumentado desde el pasado siglo;
- En todo el mundo hay más de 200 millones de desempleados, que son unos 30 millones más que en 2008, cuando ocurrió la denominada “Gran Recesión” económica en los Estados Unidos de América;
- El déficit de empleos era de 62 millones de puestos de trabajo y la tendencia seguía al alza, lo cual demuestra la actual crisis en el empleo decente;
- De acuerdo a los datos más recientes disponibles, las diferencias salariales de género se mantienen todavía por encima del 20%;
- Las tendencias demográficas actuales del empleo atraen a 40 millones de personas cada año, lo que implica la creación de más de 600 millones de empleos para el año 2030;
- Lo más probable es que las nuevas plazas de empleos sectorizados se crearán de la siguiente manera: en el sector servicio, el 49%; en el sector de la agricultura, el 29%; y en el sector industrial, el 22% restante;
- Estos nuevos empleos deberían estar mejor remunerados por una simple tendencia demográfica, debido al eventual sostenimiento de las personas mayores de 65 años que a 2015 se eleva al 8% de la población mundial, pero en 2040 se elevará hasta cerca del 14%;
- Si bien el número de los trabajadores del mundo que viven en situación de pobreza extrema se ha reducido significativamente en las últimas décadas, se calcula a unos 319 millones de individuos —que se concentran en los países en desarrollo—, siguen sobreviviendo con 1.25 dólares estadounidenses al día;
- No obstante la notoria reducción de la pobreza extrema, sucede que las desigualdades han aumentado en muchos países en las últimas cuatro décadas, disminuyendo a la par la participación del empleo en el producto interno bruto nacional, pasando del 75% a mediados de los años setenta del siglo pasado, al 65% a mediados del decenio de los años 2000, según se establece y razona en el *Informe Mundial sobre salarios 2012-2013* de la propia OIT —que data de 2013—, siendo un tema ignorado que la clase política se niega a reconocer—; y,
- El problema de la pobreza va unido a la protección y seguridad sociales, a la que solo puede acceder apenas el 27% de la población mundial, a pesar que la aspiración de instrumentar en los países un *piso mínimo de protección social* ha suscitado un amplio apoyo internacional y aumentan los niveles de protección.

En la citada *Iniciativa del Centenario relativa al futuro del trabajo*, se aborda el tema acerca de la calidad del trabajo, mismo que debía ser ponderado, el cual dividiré en 4 temas:

1) La OIT reconoce que la mitad de las ocupaciones y de la producción de la fuerza de trabajo se concentra en la economía informal.⁷ De suyo, en el denominado: *Informe mundial sobre salarios 2012-2013. Los salarios y el crecimiento equitativo*, se afirma que a pesar de que la economía informal es mucho mayor en los países en desarrollo, el trabajo informal sigue existiendo, e incluso está aumentando hasta en los países industrializados.

2) Cada año alrededor de 2,3 millones de trabajadores pierden la vida en riesgos laborales, y a esto se suman numerosos casos de enfermedades profesionales, lo que representan un costo social y económico muy alto para los trabajadores, los propios empleadores y por consecuencia, de los sistemas de seguridad y protección social en su conjunto, calculado en un 4% por ciento del producto mundial.⁸

3) La OIT afirma que también hay una creciente toma de conciencia de los costos humanos y económicos de los niveles actuales de estrés mental en el trabajo. Se afirma que, en muchas economías adelantadas, el número de personas en edad de trabajar que no pueden seguir haciéndolo por problemas de salud supera en la actualidad el número de personas desempleadas, siendo esta una estadística que debiera movernos a la reflexión serena del enorme impacto social y económico que esto representa para los factores de la producción y, desde luego, obligarnos a repensar los actuales sistemas laborales y de seguridad social; y,

4) La OIT reconoce que el pleno respeto universal de los derechos y principios fundamentales en el trabajo, siguen siendo todavía un objetivo lejano de alcanzar, debido a que, muy a pesar de los significativos alcances logrados en los últimos años, también ha habido retrocesos por diversos factores —entre ellos, que el Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicación (1948), aún no ha sido ratificado por varios países—. Así, se calcula que hay todavía 168 millones de niños que trabajan en el planeta, y que existen 21 millones de individuos que son víctimas de trabajo forzado. Ello sin dejar de lado que existe todavía una discriminación laboral muy arraigada por motivos tales como el género, el factor étnico, el tema religioso y desde luego por discapacidades.

7 OIT, *Informe mundial sobre salarios 2012-2013. Los salarios y el crecimiento equitativo*. Ginebra 2013. Véase el Informe completo en la liga web de la propia OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/documents/publication/wcms_195244.pdf.

8 OIT, *La transición de la economía informal a la economía formal. Informe V (1)*. Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª reunión, Ginebra, 2014. Puede consultarse íntegro este documento en la liga web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_norm/-/relconf/documents/meetingdocument/wcms_218350.pdf.

En una apretada síntesis de este apartado, la probable evolución futura del empleo decente —independientemente de los juicios que cada uno tengamos al respecto—, *son el resultado de un sinnúmero de decisiones públicas y privadas, nacionales e internacionales*; y del mismo modo, a pesar de la dinámica de cambio observable y de algunas situaciones muy duras, *el futuro del trabajo dependerá de lo que a futuro hagamos todos*.

Y el reto es claro para la OIT: conseguir que el trabajo sea lo que todos deseamos.⁹

2. LA COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO DE LA OIT. RESULTADOS PRESENTADOS EN 2019

Por otra parte, en el documento *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, que como estaba previsto desde 2015 fue elaborado para su discusión en el centenario de la OIT, y cuyo prefacio escribieran Cyril Ramaphosa (Sudáfrica) y Stefan Löfven (Suecia), siempre bajo la batuta del Director General Guy Ryder, en tres capítulos se establecen *las prioridades y perspectivas acerca del empleo del futuro*.¹⁰

Conviene resaltar un dato que no es menor: tanto Ramaphosa, como Löfven, reconocen desde un inicio que sabían de la importancia de las políticas laborales debido a su participación en numerosos acontecimientos y procesos en sus respectivos países —como Presidente y Primer Ministro—, y entendían a cabalidad *el poder que tienen las soluciones conjuntas logradas a través del diálogo social entre empleadores y trabajadores*, habiendo sido testigos y tomado parte de transformaciones sociales en los que el mercado del trabajo ha jugado un papel esencial en todas las sociedades del mundo. Es decir, que el trabajo es un detonante clave del progreso de las sociedades contemporáneas.

Cabe apuntar que la *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo* inició labores en octubre de 2017 por invitación del Director General de la OIT, reuniéndose en cuatro ocasiones para sacar en conjunto ideas, discutir las y alcanzar consensos, siendo la última reunión en noviembre de 2018; dicha Comisión estuvo compuesta por destacados especialistas procedentes de todas partes del mundo, de los diversos sectores y con distintos perfiles profesionales, en múltiples experiencias y con perspectivas reales del trabajo a futuro. Así

9 OIT, *Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*. Memoria del Director General. Informe I. Oficina Internacional del Trabajo. Prefacio de Guy Ryder. Ginebra, 2015, pág. 7. Su texto íntegro es consultable en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370408.pdf.

10 OIT, *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Su texto puede ser consultado en la siguiente liga web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf.

fue como se definieron los principales problemas planteados con base en lo existente, que llevaron luego a formular *recomendaciones* sobre las medidas a tomar por parte de todos los actores sociales: gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores.

No obstante, Ramaphosa y Löfven, añaden que hubo muchas reuniones más reducidas que las cuatro ya referidas, y establecen que varias de las propuestas y discusiones complejas que se analizaron no han quedado plasmadas en el *Informe final*, porque la Secretaría de la OIT —bajo la batuta de su Director General—, efectuaron una revisión final del texto que estuvo a cargo de Sarah Murray como Asesora y Redactora de la *Comisión*—, quien afinó y enriqueció el texto final publicado; empero, finalizan diciendo que en el citado documento, se plasma la urgencia de las transformaciones que afronta el mundo del empleo, así como las ideas para encauzarlas y aprovecharlas mejor en todo el planeta para alcanzar un futuro laboral más prometedor.

En tal contexto, en un breve resumen de tan trascendental documento de la *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*,¹¹ diremos que sobre el futuro del trabajo, se ha establecido ya que nuevas fuerzas están transformando el mundo laboral, y dichas transiciones implicadas en esta evolución, exigen que se tomen medidas enérgicas; se entiende que habrá innumerables oportunidades para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, ampliar las opciones disponibles, cerrar la brecha de género y revertir los estragos de las desigualdades a nivel mundial. Sin embargo, nada de ello ocurrirá por sí mismo, pues sin medidas enérgicas nos dirigiremos a un mundo en el que se ahondarán todavía más las desigualdades e incertidumbres existentes hoy día.

Cierto es que los avances tecnológicos, en especial la inteligencia artificial, la automatización y la robótica que forman parte de la Cuarta Revolución Industrial o Industria 4.0 crearán nuevos puestos de trabajo; empero, quienes van a perder sus trabajos en esta “transición laboral” podrían ser los menos preparados para aprovechar las nuevas oportunidades, debido a que las competencias laborales actuales no se ajustarán a los trabajos que se crearán mañana y, en consecuencia, las nuevas competencias adquiridas pueden quedar desfasadas rápidamente.

Se prevé además que la “ecologización” de nuestras economías creará también millones de puestos de trabajo, en la medida que se adopten prácticas sostenibles y el uso de tecnologías limpias; en cambio, otros puestos de trabajo desaparecerán cuando los países vayan reduciendo progresivamente sus industrias basadas en el carbón y en el uso intensivo de los recursos naturales para generar energía. Y en este trascendente par de temas, me duele afirmar que México está todavía en pañales, a pesar de ser la 14ª economía del mundo.

.....

11 Nota: los datos han sido tomados del documento de la OIT: *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Trabajar para un futuro más prometedor*. Ginebra, 2019. Su texto íntegro puede ser consultado en la liga web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf.

Pensemos, además, que la evolución demográfica no es un factor desdeñable. Si bien es cierto que el aumento de la población juvenil en algunas regiones del mundo y el envejecimiento de la población en otras, pueden ejercer presión sobre los mercados de trabajo y los sistemas de la seguridad social, paralelamente estos cambios abren nuevas vías que nos brindan la posibilidad de contar con sociedades proactivas, basadas en los cuidados y la inclusión. Así las cosas, tenemos que aprovechar las posibilidades que nos brindan estas transformaciones profundas, para crear un futuro más prometedor y conseguir seguridad económica, igualdad de oportunidades y justicia social, reforzándose el tejido de nuestra sociedad.

Con sensatez se propone aprovechar el momento para revitalizar el *contrato social*. Y para abrir esas vías —que son claves en un mundo en plena transformación—, se requiere una acción comprometida por parte de los gobiernos, junto con la participación proactiva y también comprometida de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; los actores sociales del mundo laboral, deben revitalizar el *contrato social* que asegure a los trabajadores una participación justa en el progreso económico, el respeto de sus derechos y la protección de los riesgos a los que se exponen, a cambio de su constante contribución a la economía.

Afirma la OIT que el diálogo social puede y debe desempeñar un papel fundamental en garantizar la pertinencia de este *contrato social*, con miras a afrontar los cambios en curso, si todos los actores sociales del mundo del trabajo intervienen plenamente en él, en particular, los muchos millones de trabajadores que están excluidos actualmente. Por eso la *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, propone un Programa centrado en los individuos en tanto que esto fortalezca el *contrato social*, situando a las personas y el trabajo que realizan en el centro de las políticas económicas y sociales, tanto con base en políticas públicas, como en la práctica empresarial cotidiana.

El citado Programa propuesto se asienta en tres ejes de actuación, que tal y como lo interpreta dicha *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, combinados entre sí generarían crecimiento, igualdad y sostenibilidad para las generaciones presentes y futuras.

Esos tres ejes de actuación son los siguientes que, por su enorme importancia y trascendencia, los reproducimos íntegramente a fin de no perder la ilación de ideas, en vez de sintetizarlas:

- 1) ***Aumentar la inversión en las capacidades de las personas.*** Al propiciar que las personas prosperen en una era digital, libre de emisiones de carbono, nuestro planteamiento no se limita al capital humano, sino que incide en las dimensiones más generales de desarrollo y progreso en las condiciones de vida, incluidos los derechos

y un medioambiente propicio que haga posible que las personas puedan ampliar sus oportunidades y mejorar su bienestar.

- *El derecho a un aprendizaje a lo largo de la vida que permita a las personas adquirir competencias, perfeccionarlas y reciclarse profesionalmente.* El aprendizaje permanente engloba el aprendizaje formal e informal desde la primera infancia y toda la educación básica hasta el aprendizaje en la vida adulta. Los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, así como las instituciones educativas, tienen responsabilidades complementarias a la hora de generar un ecosistema de aprendizaje a lo largo de la vida que sea efectivo y cuente con la financiación adecuada.
- *Incrementar las inversiones en las instituciones, las políticas y las estrategias que presten apoyo a las personas a lo largo de las transiciones que entraña el futuro del trabajo.* Los jóvenes necesitarán ayuda para navegar por las cada vez mayores dificultades que entraña la transición de la escuela al trabajo. Habrá que aumentar las posibilidades de los trabajadores de edad avanzada para que puedan seguir siendo económicamente activos mientras lo deseen, lo que a Trabajar para un futuro más prometedor a su vez generará una sociedad activa a lo largo de toda la vida. Será preciso ayudar a todos los trabajadores en las transiciones cada vez más frecuentes del mercado de trabajo que afrontarán en el curso de sus vidas. Las políticas activas del mercado de trabajo han de hacerse proactivas y han de ampliarse los servicios públicos de empleo.
- *Aplicar un programa transformador y mensurable para la igualdad de género.* El mundo del trabajo empieza en el hogar. Desde las licencias por paternidad hasta la inversión en servicios públicos de cuidados, las políticas han de promover que se comparta la prestación de cuidados no remunerados en el hogar para crear una auténtica igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. El fortalecimiento de la voz de las mujeres y de su liderazgo, la eliminación de la violencia y del acoso en el trabajo, y la aplicación de políticas de transparencia salarial son condiciones para la igualdad de género. Es preciso también adoptar medidas específicamente orientadas a la igualdad de género en los puestos de trabajo del mañana que las nuevas tecnologías harán posible.
- *Proporcionar protección social universal desde el nacimiento hasta la vejez.* El futuro del trabajo requiere un sistema de protección social sólido y con capacidad de respuesta, basado en los principios de solidaridad y de reparto de riesgos, que subvenga a las necesidades de las personas a lo largo de su ciclo vital. Esto exige un piso de protección social que asegure un nivel básico de protección para todas las personas vulnerables, complementado por regímenes contributivos de seguridad social que proporcionen niveles mayores de protección.

2) Aumentar la inversión en las instituciones del trabajo. Nuestras recomendaciones tratan de consolidar y revitalizar las instituciones que regulan el trabajo. Estas instituciones, desde la reglamentación y los contratos de trabajo hasta los convenios colectivos y los sistemas de la inspección del trabajo, son las piedras angulares de las sociedades justas. Son las forjadoras de las vías que llevan a la formalización, la reducción de la pobreza laboral y un futuro de trabajo con dignidad, seguridad e igualdad económicas.

- *Establecer una Garantía Laboral Universal.* Todos los trabajadores, con independencia de su acuerdo contractual o situación laboral, deberían disfrutar de derechos fundamentales del trabajo, un «salario vital adecuado» (Constitución de la OIT, 1919), límites máximos respecto a las horas de trabajo y protección en relación con la seguridad y la salud en el trabajo. Los convenios colectivos o la legislación 13 Resumen pueden aumentar este piso de protección social. Esta propuesta contribuye también a que se reconozca la seguridad y la salud en el trabajo como uno de los principios y derechos fundamentales del trabajo.
- *Ampliar la soberanía sobre el tiempo.* Los trabajadores necesitan una mayor autonomía sobre su tiempo de trabajo, sin dejar de satisfacer las necesidades de la empresa. Aprovechar la tecnología para ampliar las oportunidades y conciliar la vida profesional con la vida personal puede ayudarles a alcanzar este objetivo y encarar las presiones derivadas de la difuminación de la línea divisoria entre el tiempo de trabajo y el tiempo privado. Será preciso perseverar en los esfuerzos encaminados a aplicar límites máximos al tiempo de trabajo además de medidas para mejorar la productividad, así como un mínimo de horas de trabajo garantizadas que genere opciones reales de flexibilidad y control sobre los horarios de trabajo.
- *Garantizar la representación colectiva de los trabajadores y los empleadores a través del diálogo social como bien público, promovido activamente a través de políticas públicas.* Todos los trabajadores y todos los empleadores deberán disfrutar del reconocimiento de su libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, con el Estado como garante de esos derechos. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben robustecer su legitimidad representativa a través de técnicas de organización innovadoras que lleguen a quienes están involucrados en la economía de las plataformas, incluso a través del uso de la tecnología. Asimismo, deben recurrir a su poder de convocatoria para poder traer diversos intereses en torno a la mesa de negociación.
- *Encauzar y administrar la tecnología en favor del trabajo decente.* Esto significa que los trabajadores y directivos han de diseñar la concepción del puesto de trabajo. Significa también que se adopte un enfoque de la inteligencia artificial «bajo

control humano» que garantice que las decisiones definitivas que afectan al trabajo sean tomadas por personas. Debería establecerse un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales del trabajo que exija a estas plataformas (y a sus clientes) que respeten determinados derechos y protecciones mínimas. Los avances tecnológicos requieren también de la reglamentación del uso de datos y de la responsabilidad sobre el control de los algoritmos en el mundo del trabajo.

3) Incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible. Recomendamos inversiones transformadoras en áreas clave en favor del trabajo decente y sostenible, de conformidad con la *Agenda 2030* para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

- *Incentivos para promover inversiones en áreas clave en favor del trabajo decente y sostenible.* Inversiones de este tipo impulsarán también la igualdad de género y podrían crear millones de puestos de trabajo y nuevas oportunidades para las microempresas y las pequeñas y medianas empresas. El desarrollo de la economía rural, del cual depende el futuro de muchos de los trabajadores del mundo, debería convertirse en una prioridad. Es necesario orientar la inversión hacia infraestructuras materiales y digitales de alta calidad para reducir la brecha existente y apoyar la creación de servicios públicos de valor elevado.
- *Remodelar las estructuras de incentivos empresariales en pro de estrategias de inversión a largo plazo, y explorar indicadores suplementarios de desarrollo humano y bienestar.* Dentro de estas medidas cabe contemplar políticas fiscales justas, la revisión de las normativas contables empresariales, una mayor representación de las partes interesadas y cambios en las prácticas de presentación de informes. Han de adoptarse también nuevos modos de medir el desarrollo de los países para que den cuenta de las dimensiones distributivas del crecimiento, el valor del trabajo no remunerado que se realiza en el servicio doméstico y en las comunidades, así como de las externalidades de la actividad económica, por ejemplo, la degradación medioambiental.¹²

Hasta aquí la transcripción íntegra de los tres ejes prerreferidos. Tras la atenta lectura de estos tres ejes de actuación que la *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo* de la OIT propone, sólo nos resta a todos actuar y asumir las responsabilidades inherentes de cada Estado Miembro, a lo cual se nos exhorta como el principio de un camino que a cada uno

.....
12 *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Trabajar para un futuro más prometedor.* Ginebra, 2019. Su texto íntegro puede ser consultado en la liga web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf.

de ellos compete; siendo dicho organismo de calado mundial —por fortuna—, el idóneo para ser la brújula y guía del camino que tenemos adelante, haciendo a un lado los intereses políticos y económicos particulares que siempre han habido y seguirá habiendo, sorteándolos para generar crecimiento, igualdad y sostenibilidad para las generaciones presentes y futuras

3. EXPECTATIVA DEL FUTURO DEL TRABAJO EN MÉXICO, TRAS LA IMPORTANTE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 1º DE MAYO DE 2019

El 24 de febrero de 2017, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) de México, la trascendente reforma y adición efectuada por el Constituyente Permanente al artículo 107 —relativo a las nuevas atribuciones del Poder Judicial de la Federación para resolver juicios de índole laboral—, así como las profundas reformas efectuadas al mítico artículo 123, en su Apartado A —que rige al empleo ordinario en todo el país—, ambos preceptos de la actual Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).¹³ Sin duda, por su trascendencia debido al cambio de operador de la justicia laboral y de la seguridad social, la reforma efectuada fue sin duda la reforma más trascendente en materia laboral del país en un siglo de vigencia de nuestra Carta Magna.

El cambio constitucional se culminó con éxito tras un largo y complejo proceso de investigación situacional en materia de justicia laboral que duró un lustro, debido a que en México todavía existían y operaban, desde la Constitución mexicana promulgada en Querétaro el 5 de febrero de 1917, las denominadas “Juntas de Conciliación y Arbitraje”, organismos administrativos de conformación tripartita que tramitaban los conflictos en materia laboral en todo el país, en un procedimiento de arbitraje unstancial que concluía con un laudo arbitral —que no sentencia—: Juntas que, ya en la práctica cotidiana, operaban con una enorme influencia tanto política como económica para dirimir conflictos individuales o colectivos, a nivel federal y en las 32 entidades estatales.

Ciertamente los mexicanos contamos con una sola legislación para regular los complejos temas del empleo en sus relaciones laborales individuales o colectivas, así como

.....

13 Decreto de reforma a la CPEUM, publicada en el DOF del 24 de febrero de 2017. Su texto íntegro puede consultarse en la web: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017.

un mismo procedimiento laboral común laboral; no obstante, la justicia se tramitaba e impartía dependiendo del lugar en donde se tramitara el conflicto o litis a resolver.

Esa peculiar manera de hacer justicia laboral, en un país tan “presidencialista” como el nuestro en donde el factor político impone más que la norma legal, funcionó muy bien durante casi medio siglo, sobre todo en la era de *pleno empleo* nacional —etapa que duró entre las décadas de los años cincuenta a los setenta del siglo XX—; empero, después de esos años, lenta e inexorablemente nuestros peculiares *tribunales laborales* se volvieron obsoletos y quedaron rebasados por la dura realidad, en una época de globalización económica y políticas neoliberales que si bien tuvieron algunos buenos resultados económicos, el problema mayor era la injusta redistribución de la riqueza en el país.

Es por ello que, debido a una serie de presiones de organismos nacionales e internacionales, sobre todo al haber sido México el país donde por vez primera se contemplaron los *derechos sociales* en el texto de su propia CPEUM —en especial en materia educativa, agraria, *laboral y de protección social*—, resultaba necesario actualizar nuestros procedimientos para que estuvieran a la altura del mundo laboral de hoy y los desafíos del siglo XXI.¹⁴ Entonces por fin se decidió el Estado mexicano a cambiar de operador de justicia, determinado fecha para la extinción de las anacrónicas Juntas de Conciliación y Arbitraje, y dejándole la tarea a quienes lógicamente debían administrar justicia: el Poder Judicial de la Federación y los Tribunales Superiores de Justicia de las 32 entidades federativas del país —que incluye a la Ciudad de México—, al tener en el país instaurada una *jurisdicción concurrente federal y local*, dependiendo siempre de la competencia de cada una de ellas, previstas en la propia CPEUM y la Ley Federal del Trabajo (LFT).

El punto de inflexión es que duró más de dos años el proceso de implementación de la reforma en materia de justicia laboral. Porque bajo el Gobierno del Presidente anterior —quien tuvo un gran bono político al inicio de su gestión debido al llamado “Pacto por México”—,¹⁵ hizo todo lo necesario para sacar adelante un Anteproyecto de reforma laboral muy interesante, si bien con algunas fallas e imprecisiones que fueron criticadas sobre todo por las organizaciones obreras y académicas; pero al final no se logró el cometido debido a la polarización del tema electoral existente, donde el pueblo votó por un cambio en el Gobierno, por lo cual el Anteproyecto citado no avanzó.

Ya con el actual Presidente, se elaboró otro Anteproyecto muy distinto, incluso diré que hasta disruptivo, con el claro propósito de terminar con los llamados “contratos de

.....

14 Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, y Ruiz Buenrostro, Ángel Edoardo. “La instrumentación de la reforma en materia de justicia laboral y de seguridad social en México”. *Revista de Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia*, Año 4, número 10, noviembre 2018 - febrero 2019, pp. 127-152. ISSN: 2448-5128, e-ISSN: 2448-5136.

15 Véase el texto íntegro del “Pacto por México”, al cual se unieron los Partidos Políticos más importantes del país, en la liga web: https://embamex.sre.gob.mx/bolivia/images/pdf/REFORMAS/pacto_por_mexico.pdf.

protección laboral” y optándose por modificar la LFT en un sinnúmero de cuestiones que abarcaron desde el procedimiento laboral en sede judicial —en mi opinión de una manera utópica—, pero además, con una obligatoria *instancia conciliatoria* antes de promover la demanda ante los jueces, ideas a las que se ha opuesto abiertamente todo el sector patronal, lo que produjo el fenómeno del divisionismo, creándose en consecuencia nuevas organizaciones sindicales intentando quitarles fuerza a las tradicionales confederaciones y federaciones sindicales preexistentes.

El punto focal de la reforma es el evidente *proceso de concentración de decisiones del Gobierno federal y la total centralización laboral* que resta fuerza para la negociación colectiva en un país federal como el nuestro, creándose desde luego nuevas e inéditas Instituciones Públicas, creadas para controlar y vigilar todo el tema laboral. Así las cosas, el 1° de mayo de 2019, se publicó en el DOF el Decreto legislativo de reforma, adiciona y deroga preceptos tanto de la Ley Federal del Trabajo, como de cuatro legislaciones más.¹⁶

Algunos datos podrán ilustrar la enorme trascendencia del cambio:

- Se reformaron en el mismo Decreto, además de la LFT, cuatro leyes más: a) La Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; b) la Ley del Seguro Social; c) la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y, d) la Ley Federal de Defensoría de Oficio, en aras de complementar a nivel nacional este *nuevo sistema de justicia laboral* que requerirá además de cambios legales en las 32 entidades federativas del país.
- En esencia, se efectuó una reforma sustancial de 535 artículos, que modificaron más del 50% de la anterior LFT, lo que transformará de manera sustancial las reglas de la libertad sindical y la negociación colectiva, tras la aprobación del Convenio 98 de la OIT, así como la impartición de justicia laboral en nuestro país con un renovado procedimiento, pues paulatinamente irán desapareciendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que se concluirá en cuatro años contados a partir de la entrada en vigor de la reforma, debido a que el único operador de la administración de justicia laboral lo será el Poder Judicial Federal y los Poderes Judiciales de las 32 entidades federativas del país.
- El 1° de mayo de 2019, también se publicó en el DOF, la reforma en materia sindical a los artículos 68, 69, 71, 73, 79 y 84, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que es la legislación reglamentaria del Apartado B del artículo 123 de nuestra CPEUM,¹⁷ en similares términos al Apartado A que regula la LFT. Dicha

16 Decreto de reforma, adiciona y deroga la *Ley Federal del Trabajo*, publicado en el DOF el 1° de mayo de 2019, junto a las reformas efectuadas a cuatro legislaciones federales más. Véanse las reformas en la liga web: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019.

17 Decreto que reforma la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*, reformada el 1° de mayo de 2019. Véase en la liga web: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111_010519.pdf.

reforma no siguió los trámites legislativos necesarios, pero se aprovechó el momento de que había Pleno para sacarla adelante tanto por Diputados como Senadores que integran el Congreso de la Unión.

En lo general, los asuntos que la reforma a la LFT colateralmente regula son tres:

1) La reforma constitucional efectuada a los artículos 107 y 123 Apartado A, de la CPEUM, del 24 de febrero de 2017;

2) La regulación interna en ley, en seguimiento a la ratificación por parte del México del Convenio 98 de la OIT en materia de libertad sindical y negociación colectiva, siendo éste uno de los 8 Convenios considerados como fundamentales por la OIT, aprobado por el Senado el 20 de septiembre de 2018 y que entrara en vigor en el país el 23 de septiembre de 2019, habiendo sido México el último país latinoamericano en ratificarlo; y,

3) Se sentaron las bases para el cumplimiento del compromiso de México, establecido en el “Anexo 23-A” del nuevo Tratado de Libre Comercio firmado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), en temas laborales específicos tales como: establecimiento de tribunales laborales autónomos, justicia laboral, democracia sindical, equiparación de salarios y estándares comunes de contratación, y sin dejar de puntualizar que quedó condicionada su firma y ratificación del dicho Tratado a la prealudida reforma laboral, lo que por cierto ya ocurrió a inicios de 2020, aunque todavía no entra en vigor, pues se había acordado que lo hiciera el 1 de julio de 2020 aunque es más probable que lo haga después.

Esto muestra y demuestra *que México cambió su regulación laboral nacional no por gusto, sino por necesidad*, porque la dura e implacable realidad suele ser más sabia y siempre más veloz que la ciencia jurídica; por ello, las políticas públicas nacionales internas en materia laboral deben avanzar al mismo ritmo a este cambio profundo, que nos guste o no ya está aprobado; la misión de la ciencia jurídica y en particular del Derecho Laboral, es perseguir la compleja realidad, con la idea de intentar regularla de la mejor manera posible.

No omito decir que el cambio requiere de una inversión impresionante de recursos financieros, un tema que no se ha querido dimensionar; ya llevamos un año transcurrido de la reforma en materia de justicia laboral, con muchas ideas pero sin proyectos consolidados para instrumentarla y materializarla, porque a la fecha en que esto se escribe, aún se intentan efectuar nuevas modificaciones en temas tan complejos como el *outsourcing* y como veremos enseguida en el apartado siguiente, el problema de la obligada suspensión laboral por el confinamiento de la sociedad que afecta la productividad debido a la mortal pande-

mia mundial del COVID-19, que en estos momentos azota al planeta entero. Por no hablar de los ajustes salariales obligatorios en la industria automotriz, relacionados con el T-MEC.

En resumidas cuentas, en cuanto atañe al futuro del empleo en México, vistas las circunstancias es imposible pronosticarlo. Son tantos los factores que habría que considerar, que sería atrevido plantear escenarios probables, máxime cuando he leído los desafíos que nos ha planteado a todos el Informe rendido por la *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Trabajar para un futuro más prometedor* de la OIT, en 2019.

Debo dejar en este apartado constancia de que los académicos mexicanos hemos trabajado ya sobre el tema del futuro del empleo y de lo que se avecina en materia laboral en nuestro país, como se podrá constatar en el libro colectivo internacional publicado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), intitulado: *Industria 4.0. Trabajo y Seguridad Social*.¹⁸ Por cierto, en dicho libro aparece un ensayo en el cual tuve la fortuna de participar —junto a un par de jóvenes *millennials* con grado doctoral—, denominado: “México y la Industria 4.0”.¹⁹ Allí podrá encontrar el lector interesado algunas reflexiones específicas sobre el caso de México.

Sin embargo, a pesar de los cambios efectuados a la fecha en que esto se escribe, opino que todavía nos falta mucho por hacer, no sólo por el elevadísimo coste que supone cambiar de *operador* en materia de justicia laboral y crear la infraestructura necesaria para ello, sino la inversión necesaria para operar las nuevas instituciones laborales conciliatorias en 32 entidades federativas y del Centro Federal de Conciliación y Registros Laborales de contratos y sindicales; estos temas resultan prácticamente incompatibles con la *política de austeridad* del actual Gobierno federal. Por lo tanto, existen una serie de factores internos y externos que mueven a pensar que, si no hay plena voluntad política, habrá innumerables problemas de índole operativo laboral en materia tanto federal como local.

No obstante, la dura realidad —que suele ser más sabia y más veloz que la ciencia del Derecho—, avisa más allá de la complejidad de la instrumentación legal y material que implica el cambio de operador de la justicia laboral en México, que lo único cierto es que el cambio está hecho y debe ser materializado por los tres Poderes mexicanos, por etapas y en tiempo y forma. Porque finalmente nadie puede dudar que el empleo ha mudado de piel en el siglo XXI y no habrá retorno posible en tiempos de cambios radicales y disruptivos.

Cobremos plena conciencia de ello, porque aparte urge regular en materia laboral el impacto de Industria 4.0, la innovación tecnológica, la creación de infraestructuras y de

.....

18 *Industria 4.0. Trabajo y Seguridad Social*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2019. Puede consultarse su texto íntegro en la liga web: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5645/20.pdf>.

19 Ruiz Moreno Ángel Guillermo; Ruiz Buenrostro, Ángel Edoardo; y Calvillo Barragán, Sthepanie. “México y la Industria 4.0”, que forma parte del libro colectivo publicado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM citado de inicio, pudiendo el lector interesado consultar el texto íntegro del citado artículo en la liga web: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5645/8.pdf>.

ambientes amigables para laborar, regular el trabajo a distancia o *home office*, al igual que el trabajo autónomo en esta era de *nómadas digitales* que, con un móvil inteligente y conectados a la red de Internet, laboran ya donde quiera que se encuentren, como recién lo termina de hacer Panamá en su Código de Trabajo —y la Ley 76—, en febrero de 2020.²⁰

Porque si en algún momento se ha valorado en serio el *home office*, fue exactamente cuándo se dio la crisis del COVID-19, a inicios de 2020, que se convirtiera en una pandemia mundial y obligara a que los individuos nos encerráramos en casa para evitar el contagio, opinando que debemos todos aprender las lecciones que ese problema global nos dejará y cuyas consecuencias, en materia laboral y seguridad social, así su impacto económico que vendrá aparejado, consecuencias imposible de prever, pues los estimados varían de un día para otro.

Muestra de ello es que, en esta inédita situación global, estoy redactando esta colaboración desde casa, confinado, sin más alternativa posible, por lo que debí de hacer uso de la tecnología para cumplir con mis labores académicas cotidianas que, en lo personal y en razón de mi edad, resultó más complicado de lo que pensé; y demuestra además que el sistema sanitario mundial ha quedado en todo el planeta totalmente rebasado ante este tipo de contingencias de desastres naturales, los que la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS) ya había advertido en sus 10 desafíos Mundiales, desde 2016 y reiteró en 2019. Y aquí es cuando extrañamos, tanto Estado como sociedad, el servicio público especializado que brinda un buen sistema nacional de seguridad social. El resto es simple asistencialismo.

Estamos pues ante un cambio profundo y radical, *que requiere inevitablemente de sostenibilidad social*, tal y como lo ha referido la profesora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, Esperanza Macarena Sierra Benítez, en su imperdible ensayo: “Sostenibilidad Social en la Industria 4.0. Desafío para la UE-2030”.²¹

4. EL SEVERO IMPACTO DEL COVID-19 EN 2020, UNA BREVE MIRADA AL FUTURO DEL EMPLEO EN MÉXICO.

Cuando esto se escribe y a manera del eventual impacto que tendrá en el empleo en México la pandemia mundial derivada de la gigantesca crisis sanitaria provocada por el COVID-19, la realidad otra vez ha vuelto a imponerse. Este terrible fenómeno inevitablemente impactará en la ya de por sí frágil economía nacional, lo que ha causado un

20 Consúltense el PDF del trámite legislativo de la Asamblea Nacional de Panamá, en la liga web: https://asamblea.gob.pa/APPS/SEG_LEGIS/PDF_SEG/PDF_SEG_2010/PDF_SEG_2019/2019_P_076.pdf.

21 Sierra Benítez, Esperanza Macarena. “Sostenibilidad Social en la Industria 4.0. Desafío para la UE-2030.” *Cuadernos de Derecho Transnacional-CDT*, EISSN: 1989-4570, editada por el Área de Derecho Internacional Privado de la Universidad Carlos III de Madrid, marzo de 2020, Volumen 12, N° 1, pp. 413-433.

pánico enorme por el derrumbe de las Bolsas de Valores de todo el planeta, aunando a la sensible baja del precio del petróleo crudo, siendo este un recurso natural que desde hace más de tres cuartos de siglo es una de las principales fuentes del financiamiento del Estado mexicano, lo que depreció nuestra moneda entre un 20 y 25% de su valor frente al dólar norteamericano en tan solo un mes.

La palabra que mejor describe la situación actual en el país es *incertidumbre*. En efecto, existe *incertidumbre política*, debido a las erráticas decisiones tomadas por el Gobierno federal en turno; *incertidumbre económica*, porque no hay certeza ni garantías jurídicas para que se invierta en nuestro país, y si el año anterior la economía mexicana decreció, la expectativas para 2020 y años futuros es la recesión; *incertidumbre social*, porque el Presidente no ha permitido que el Consejo de Salubridad General que de él depende, de conformidad a la fracción XVI del artículo 73 de nuestra Constitución Política mexicana, como máxima autoridad sanitaria del país haga de una buena vez la formal “Declaración de Emergencia Sanitaria” respectiva, siendo muy preocupante el obligar a los empleadores a pagar un mes de salarios íntegros a sus trabajadores que están aislados en su casa, razón por la que deberían de suspenderse temporalmente las relaciones laborales como lo establece nuestra LFT nacional y cubrir sólo un salario mínimo por plazo máximo de un mes; e *incertidumbre financiera*, porque el Gobierno mexicano se niega a aumentar la deuda externa, cuando en el país existe una economía informal cercana al 60% de las personas en edad productiva, la que requiere de apoyos gubernamentales para subsistir porque viven al día los trabajadores informales y están en la calle ganándose el sustento y el de su familia siendo indispensable paliar los efectos del impacto de esta crisis sanitaria y económica.

Pero todavía hay más *incertidumbre laboral* —y por ende de productividad—. En cuanto al tema del futuro inmediato del empleo, existe una gran *incertidumbre patronal*, porque el Consejo Coordinador Empresarial le había solicitado al Presidente que, atendiendo a las circunstancias sanitarias, les diera a los empresarios una tregua fiscal para pagar las tributaciones, agilizar las devoluciones de impuestos y diferir la declaración y pago de impuestos de personas físicas y morales por un semestre, mientras pasaba la contingencia de salubridad general, a lo cual se negara abiertamente el Titular del Gobierno federal. Y claro, también hay una gran *incertidumbre en el sector de los trabajadores*, cuando argumentó el Presidente su negativa, aduciendo que en el país “...se acabó el sistema neoliberal de antaño y no dará marcha atrás a sus decisiones, porque estamos en una época de ‘austeridad republicana’ y que a los trabajadores los patrones deberán pagarles salario íntegro y cubrir los aportes de la seguridad social mientras dure la crisis.”²²

.....

22 Para mayores datos acerca del Informe de Gobierno del 5 de abril de 2020, del Presidente de México, Andrés Manuel López Obrador, véase la información publicada en el sitio noticias web, *Infobae.com* en: <https://www.infobae.com/america/mexico/2020/04/06/11-frases-del-informe-de-lopez-obrador-en-epoca-de-crisis-por-coronavirus/>.

Y para colmo de males, hay en México una enorme *crisis de credibilidad* en el respeto al Estado de Derecho, porque el actual Gobierno no acata la Carta Magna, los Tratados y Convenios Internacionales que el país aprobó en materia de derechos humanos y laborales, ni tampoco atiende a la legislación laboral hoy vigente que él mismo promulgó, *arrogándose facultades que, aun siendo Presidente del país, no tiene legalmente*. Argumentando una supuesta “consulta” (sic) —que no explica con quién, dónde, cuándo y cómo se hizo—, afirmó el 5 de abril de 2020, que hubo “un consenso” (sic) en el cual se determinó eliminar los aguinaldos y bajar los salarios pactados a unos 10 mil servidores públicos federales de primer nivel,²³ lo cual prohíbe expresamente el primer párrafo del artículo 127 de nuestra CPEUM, y nuestra LFT porque los derechos de los trabajadores son irrenunciables e inalienables.

Debo informarle al lector que en México 6 de cada 10 habitantes en edad productiva laboran en la informalidad laboral, y que de las empresas generadoras de empleos que sostienen la economía nacional, siguiendo datos confirmados del INEGI, se distribuyen de la siguiente manera: el 95.4% (de 1 a 10 empleados) son microempresas—para colmo, su duración estimada suele oscilar entre uno y dos años—; el 3.6% son pequeñas empresas; y el 0.8% son medianas empresas; y su contribución total al PIB nacional es de 52%, y generan nada menos que el 72% del empleo formal.²⁴

Los datos los tiene a la mano el Gobierno federal, y lo increíble es que ese mismo día 5 de abril de 2020, tras negar el apoyo solicitado por los empresarios y emprendedores, ¡se comprometió públicamente el Presidente a crear dos millones de empleos en un lapso de 9 meses...! algo que por cierto nunca ha ocurrido —ni ocurrirá— en nuestro país.

Y respecto a la pandemia del COVID-19, más allá del discurso oficialista de nuestro Presidente en turno —quien no entiende que no entiende la complicada realidad actual—, todo apunta a que *la tasa de desempleo se incrementará exponencialmente*, según pronostica la Oficina de la OIT para México y Cuba, con base en los pronósticos que efectuara el propio Director General, Guy Ryder, apenas un par de días después, el 7 de abril de 2020, en su Comunicado de prensa donde textualmente señala: “*Los trabajadores y las empresas se enfrentan a una catástrofe, tanto en las economías desarrolladas como en las que están en desarrollo... Tenemos que actuar con rapidez, decisión y coordinación. Las medidas correctas y urgente podrían hacer la diferencia entre la superveniencia y el colapso*”.²⁵

.....

23 Para mayores datos, léase la columna del connotado iuslaboralista Manuel Fuentes Muñiz, del 6 de abril de 2020, intitulada: “Eliminar aguinaldos y bajar salarios”, publicada en el sitio noticioso *La Silla Rota*, consultable en la liga web: <https://lasillarota.com/opinion/columnas/eliminar-aguinaldos-y-bajar-salarios/378100>.

24 INEGI, Comunicado de Prensa Núm. 448/19, del 2 de septiembre de 2019, consultable en la liga web: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/especiales/ENAPROCE2018.pdf>.

25 OIT, Comunicado de Prensa. “El Covid-19 causa pérdidas devastadoras de empleos y horas de trabajo.” Publicado el 7 de abril de 2020. Su texto íntegro puede ser consultado en la liga web: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740920/lang--es/index.htm.

¿Cómo implementar un plan contingente y evitar un colapso económico nacional después de que pase la pandemia del COVID-19, sin asumir esta rotunda realidad nacional? Porque bien sabe el Presidente que más que un tema laboral, subyace en esto un problema económico y de salubridad general. ¿Cómo explicarle al lector ahora que el Presidente de México también sabe que el sistema de salud del país está rebasado y colapsará irremediamente, porque él despidió hace un año a millares de trabajadores sanitarios por su política de *austeridad republicana*? Pero él afirma que “primero los pobres”. ¿A la tumba?

5. BREVES CONCLUSIONES

La OIT confía en que opere adecuada y responsablemente la estructura tripartita, para que los representantes de los gobiernos, los empleadores y los sindicatos nacionales, hagan la parte que les corresponde, tanto en lo que atañe al diagnóstico situacional del país, como también en cuanto a la prospectiva futura de alcanzar empleos dignos para todos. Me parece casi una utopía que en México se dé el diálogo social constructivo, y sostengo que es incierto el futuro del trabajo en mi amada patria.

Porque si la OIT establece que uno de los grandes temas del centenario es el diálogo social y alcanzar un nuevo consenso al través de un *pacto social*, lo cual requiere la participación proactiva de los factores de la producción; la conversación intersectorial debe hacerse con miras a intentar fortalecer a las organizaciones democráticas e independientes, que interactúen entre sí en condiciones de confianza y respeto mutuo.

Por eso concuerdo en que, al modificarse las nuevas formas de empleo y trabajo, habrá necesidad que reconfigurar nuestras figuras jurídicas para abarcarlas y regularlas, redefiniendo por ejemplo si la subordinación, la retribución, el lugar del centro de trabajo o el horario, siguen siendo factores suficientes para acreditar la existencia de una relación de trabajo, que conlleve la ineludible obligación de otorgarles el servicio de la seguridad social a quienes nos colaboran virtualmente donde quiera que se encuentren. La tecnología nos permite hacerlo y debemos de utilizarlas como lo que es, simples herramientas digitales.

El desafío exige entonces tomar decisiones sociales de políticas públicas y de innovadora regulación jurídica, que estén acordes a esta nueva cuanto compleja realidad de la tercera década del siglo XXI, porque en juego se halla, nada más y nada menos, que el futuro del trabajo decente, y el de nuestros hijos, nuestros pueblos y del mundo entero; porque, al final *el trabajo es lo único que le da verdadero sentido a nuestra propia existencia*.