

EL USO DE TECNOLOGÍAS PARA EL TRABAJO DECENTE Y LA SEGURIDAD SOCIAL. UNA VISIÓN DESDE MÉXICO

THE USE OF TECHNOLOGIES FOR PROPER WORK AND SOCIAL SECURITY. A VIEW FROM MEXICO

GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ¹

Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

SUMARIO 1. INTRODUCCIÓN. 2. MARCO CONCEPTUAL. 2.1. Trabajo decente. 2.2. Seguridad social en el año 2020. 2.3. La era de la digitalización. 3. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL. 3.1. Trabajo en la cuarta revolución industrial. 3.2. Trabajo y seguridad social en la pandemia COVID-19 en México. 3.2.1. Consecuencias laborales por la declaratoria de emergencia sanitaria. 3.2.2. Consecuencias en la seguridad social por la emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor 4. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES QUE REGULAN EL TRABAJO DECENTE Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA 4RI. 5. CONCLUSIONES. Fuentes de investigación.

RESUMEN: A lo largo de la historia del ser humano el uso de la tecnología siempre ha incidido en la forma en que desarrolla el trabajo y por ende, el futuro del trabajo depende del futuro de la tecnología. Esto nos lleva a analizar las características del trabajo y de la seguridad social, remarcable por dos sucesos: la cuarta revolución industrial y la pandemia ocasionada por COVID-19. Ante tales circunstancias surge la interrogante: ¿las nuevas formas de trabajo cumplen los estándares del trabajo decente? La OIT ha cumplido 100

.....

1 Profesora-investigadora titular C, de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en México. ORCID: 0000-0003-3681-4025 / gabymendizabal@yahoo.com.mx.

años velando por las mejores condiciones de trabajo, pero ¿su influencia sigue siendo relevante ante el reto que impone la era de la digitalización y de la pandemia del COVID-19? Este artículo pretende responder dichas interrogantes.

ABSTRACT: Throughout human history, the use of technology has always had an impact on the way work is carried out and, therefore, the future of work depends on the future of technology. This leads us to analyze the characteristics of work and social security, notable for two events: the fourth industrial revolution and the pandemic caused by the COVID-19.

In such circumstances the question arises: Do the new forms of work and specifically of employment meet decent work standards? The ILO has celebrated 100 years of ensuring the best working conditions, but can its influence continue to be relevant to the challenge posed by the era of digitization and the COVID-19 pandemic? This article tries to answer these questions.

PALABRAS CLAVE: Trabajo decente, Seguridad social, Cuarta revolución industrial, COVID-19.

KEY WORDS: Decent work, Social security, Fourth industrial revolution, COVID-19.

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia del ser humano el uso de la tecnología siempre ha incidido en la forma en que se desarrolla el trabajo y por lo mismo, el futuro del trabajo depende en gran medida del futuro de la tecnología. Por lo tanto, para poder suponer cuál será el futuro del trabajo es necesario analizar las características del mismo y de la seguridad social en un mundo actual, cuyo contexto global está fuertemente influenciado por dos sucesos: la cuarta revolución industrial (4 RI) y la pandemia del SARS-CoV2 (COVID-19). Ambos han acelerado los cambios en la sociedad completa y en especial en el mundo laboral.

De un lado, la tecnología digital en la cuarta revolución industrial incide, no solo en la producción de bienes y servicios, en la forma de producirlos y acercarlos a los consumidores; sino de forma general en nuestra cotidianidad: lo que consumimos; cómo accedemos a esos bienes y servicios; cómo desarrollamos nuestras actividades diarias: cómo nos relacionamos con otras personas; qué actividades desarrollamos en nuestro tiempo libre y por supuesto la forma y las actividades laborales que realizamos.²

De otro lado, el 10 de marzo del 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) hace la declaratoria de pandemia por coronavirus, lo que ocasionó que la mayoría de los países tomaran medidas de cuarentena para aplanar la curva de infecciones al disminuir la probabilidad de contagio masivo y procurar que sea más manejable para sus propios sistemas de salud. Estas medidas condujeron a que los sistemas educativos en todos sus niveles y posteriormente, de forma escalonada los sectores productivos dejaran de ser presenciales y migraran en la medida de lo posible a la virtualidad. La consecuencia inmediata fue un aumento de teletrabajo y el aceleramiento en el proceso de la digitalización, principalmente en las redes sociales, el consumo, la educación y el trabajo.

Ante tales circunstancias surge la interrogante: ¿las nuevas formas de trabajo y en específico de empleo cumplen los estándares del trabajo decente?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha cumplido 100 años y ha acompañado a los trabajadores alrededor del mundo en el desarrollo de mejores condiciones de trabajo y en la construcción de la normativa en la mayoría de los países, pero ¿su influen-

.....

² MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, ESCALANTE FERRER, Ana Esther, *Formación universitaria, trabajo y género en la cuarta revolución industrial*, Porrúa, México, 2019 pp. 6-7.

cia puede seguir siendo relevante ante el reto que impone la era de la digitalización y de la pandemia del COVID-19?

Si bien es cierto, plataformas digitales como *Didi*, *Uber*, *Ubereats*, *Rappi*, entre otros, se encuentran generando trabajos, pero no son precisamente lo que la OIT denomina trabajos decentes. La OIT ha manifestado que este tipo de plataformas digitales ofertan trabajos precarios mediante el uso de aplicaciones, volviendo a las mismas condiciones laborales del siglo XIX creando los nuevos jornaleros digitales.

De tal suerte que, estos nuevos contextos que vive la sociedad deben ser regulados por un nuevo derecho que se encuentre enfocado en la procuración de empleos, que cumplan con las características del trabajo decente y por ende, el establecimiento y protección de las personas a través de una nueva seguridad social.

Tomando como premisa que la tecnología siempre estará ligada a las sociedades se debe entender que tanto el derecho, como las personas deben adecuarse a esas nuevas realidades que depara esta nueva era tecnológica.

En relación a lo anterior, es que este artículo se compone de 5 apartados, desarrollados bajo el método deductivo. La presente introducción es el primero de ellos; el segundo es un marco conceptual, que sirve para delimitar lo que se espera del trabajo futuro: trabajo decente y protección de una nueva seguridad social, además de esclarecer lo que es la cuarta revolución industrial; el tercero se encarga de delimitar las características del trabajo en la cuarta revolución industrial; el cuarto analiza brevemente los instrumentos internacionales que regulan el trabajo decente y la seguridad social en la 4RI; para dar paso al quinto apartado: las respectivas conclusiones y las respectivas fuentes de investigación.

2. MARCO CONCEPTUAL

2.1. Trabajo decente

En el año 1999, el entonces director general de la OIT Juan Somavía introdujo el concepto de trabajo decente, como el objetivo primordial de la organización para mejorar la situación de las personas en el mundo del trabajo. Para su cumplimiento estableció cuatro ejes principales; la creación del empleo; los derechos en el trabajo; la protección social y el diálogo social, los ejes eran complementados con los objetivos de desarrollo del milenio.³

.....
3 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, ¿Qué es el trabajo decente?, OIT, 2004, s.p., en: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm#banner, (última consulta, 21 de febrero de 2020).

En ese sentido, la OIT ha referido que el trabajo decente *significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres,*⁴ la definición expresa los elementos idóneos que debería caracterizar a un buen trabajo o empleo digno en el mundo globalizado, esto con la intención de contrarrestar los desafíos, desigualdades, la falta de empleo, los malos salarios, entre otros.

Por su parte, en la reforma a la Ley Federal de Trabajo 2012, el legislativo mexicano equipara el trabajo decente al trabajo digno y establece su propia definición:

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.⁵

En el año 2004, los representantes de los Estados miembros que forman parte de la organización preocupados por los cambios en el entorno nacional e internacional deciden fortalecer el desarrollo integral de sus naciones por medio de Programas de Trabajo Decente por País-PTDP, en donde se establecieron los principios, estándares y objetivos a alcanzar para poder cumplir con los objetivos de la OIT, por nación.⁶ En ese contexto, la OIT aprueba en el 2008 la medición del trabajo decente por medio de indicadores y estadísticas para poder verificar y evaluar los avances de cada país.

Cabe mencionar que, para el caso mexicano la oficina de países de la OIT para México y Cuba, junto con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Universidad Nacional Autónoma de México en el año 2013 establecieron cuatro ejes para medir el desarrollo del trabajo decente: acceso al empleo; valorar el mercado formal e informal; seguridad en el empleo y las condiciones en el trabajo.⁷

4 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *op. cit.* s.p.

5 Artículo 2. Ley Federal del Trabajo.

6 Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Programas de Trabajo Decente por País de la OIT*, OIT, Ginebra, 2016, p. 1.

7 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Situación del Trabajo Decente en México*,

En la actualidad, tenemos algunos datos que demuestran que en México el trabajo decente sigue siendo una aspiración:

Conforme a datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en su último informe de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de febrero de 2020, el 56.2% de la población económicamente activa ocupada se encuentra en la informalidad laboral, es decir, 31.3 millones de personas.⁸ Esto se traduce en la falta de estabilidad en el empleo, formación para el trabajo; así como del acceso al aseguramiento social a través de instituciones de seguridad social del país para millones de mexicanos.

Ciertamente, existen retos diferentes en cada país para dar cumplimiento al trabajo decente establecido por la OIT, esto en razón de que cada nación padece problemáticas diversas que impiden su cumplimiento; sin embargo, existen factores comunes como la informalidad que permitirían tomar acciones en conjunto por región o continente, que se encuentren enfocadas a su reducción y con ello dar un gran salto en el cumplimiento de los objetivos del trabajo decente propuesto por esa organización internacional.

2.2. Seguridad social en el año 2020

La seguridad social tiene un gran reto en la actualidad, pues nos encontramos ante una sociedad que evoluciona a un ritmo acelerado en gran medida por las propias innovaciones tecnológicas, las cuales, repercuten de una manera directa en la forma de trabajar y por supuesto en los sistemas de seguridad social de cada uno de los Estados.

Por ello y para contribuir al debate sobre este tema se incluye una propuesta de definición inicial -admito aún inacabada- pero que sirve de base para el desarrollo de la propuesta sobre lo que deberá ser la seguridad social 4.0: conjunto de programas sociales (PPS), seguros sociales (prestaciones de Derecho Laboral) y servicios obligatorios de carácter público y privado, que integrados en una red, y con diversos mecanismos de exigibilidad jurídica positivicen y materialicen el derecho humano a la seguridad social en una sociedad regida por la industria 4.0.⁹

Existen obstáculos en México para el acceso a la seguridad social en la 4RI que se presentan de forma generalizada en la mayor parte de los países en vías de desarrollo. Los principales son:



OIT, 2013, p. 2, en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-mexico/documents/genericdocument/wcms_230532.pdf, (última consulta, 24 de febrero de 2020).

⁸ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Cifras Durante el Cuarto Trimestre de 2019*, INEGI, México, 2020, p. 1.

⁹ MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, “Seguridad social y la industria 4.0”, en MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo, *et. al.* (coords.) *Industria 4.0 trabajo y seguridad social*, México, UNAM-IIIJ, 2019, p. 11.

a) Altos índices de pobreza (44.4% de la población esta en pobreza y 11% en pobreza extrema).¹⁰

b) Aumento creciente de la informalidad laboral (56% de la población ocupada se encuentra en la informalidad).¹¹

c) Falta de cobertura de aseguramiento social a grupos sociales en estado de vulnerabilidad (para el año 2019 se asignaron 149,703 millones de pesos para la atención de grupos vulnerables en México).¹²

d) El elemento de la subordinación laboral tradicional como requisito indispensable para el aseguramiento social (al primer trimestre del 2020 solo 23.1 millones de personas cuentan con un empleo formal).¹³

e) Falta de mecanismos de exigibilidad jurídica en las prestaciones que se otorgan como parte de los programas sociales que componen los pisos de protección social (al 4to. trimestre de 2019 existían 73.3 millones de beneficiarios de programas sociales).¹⁴

f) Falta de reconocimiento legal expreso de la seguridad social como derecho humano en diversas normativas, por ejemplo: en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (el derecho a la seguridad social en México se encuentra contemplado como un derecho accesorio al derecho al trabajo contemplado en el artículo 123 de la CPEUM).

g) Nuevas formas de trabajo y nuevas formas de contratación (como las plataformas digitales).

Ante ese escenario, la antigua seguridad social debe evolucionar para convertirse en una seguridad social 4.0.

2.3. La era de la digitalización

La evolución de la sociedad siempre ha estado acompañada de la invención de nuevas tecnologías y su uso, que han permitido -en gran medida- que las personas puedan vivir y satisfacer sus necesidades de una manera más sencilla y cómoda.

Por desgracia, la evolución tecnológica ha traído consigo no solo aspectos positivos.

.....

10 Datos proporcionados por el CONEVAL 2020 en CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL, *Pobreza en México*, CONEVAL, México, 2020.

11 Datos de INEGI 2020 en INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Indicadores de ocupación y empleo cifras oportunas durante enero de 2020*, INEGI, México, 2020, p. 2.

12 Datos de la Cámara de Diputados en CÁMARA DE DIPUTADOS, *El gasto público en la atención a grupos vulnerables*, Cámara de Diputados, México, 2019, p. 4.

13 Datos de INEGI 2020 en INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Indicadores de ocupación y empleo cifras oportunas durante enero de 2020*, INEGI, México, 2020, p. 1.

14 Datos proporcionados por el Gobierno de México 2020 en GOBIERNO DE MÉXICO, *Padrón único de beneficiarios de bienestar*, Gobierno de México, México, 2020, en: <https://datos.gob.mx/busca/dataset/padron-unico-de-beneficiarios-de-bienestar/resource/fa870855-fb2f-4db6-9cd4-e91bbaeda6d7> (última consulta, 2 de junio de 2020).

Actualmente nos encontramos ante una nueva era dominada por las tecnologías digitales, dividida por la polarización existente en la sociedad: por ejemplo: se debate el derecho humano del acceso al internet de forma paralela al derecho humano al agua potable. Las desigualdades son inmensas.

Sin embargo, la era digital no solo nos exige utilizar todas las herramientas tecnológicas, sino también requiere una evolución de la propia persona, es decir, una constante adaptación, un aprendizaje constante y la utilización de la información de una manera correcta.¹⁵

En este sentido, ámbitos como el trabajo, la educación y los mecanismos de atención a la salud se ven involucrados en esta era digital. Por ejemplo, el mercado laboral se encuentra cambiando a pasos agigantados, pues las empresas necesitan innovarse tecnológicamente para evitar quedar desfasadas, y por supuesto, los puestos de trabajo están en constante cambio pues se perfilan a desaparecer los empleos fácilmente automatizables para la creación de nuevos trabajos enfocados al uso de las tecnologías digitales.

Es un hecho que los esfuerzos por la digitalización de un Estado resultan sumamente complejos, ejemplo de ello es México, pues con base a datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, en su informe sobre la “Era Digital” *México aparece con los peores resultados que le imponen altos riesgos en Seguridad Digital; Inequidad entre usuarios; baja capacitación de profesores en manejo de herramientas digitales; abuso de privacidad y uso extremo de internet por parte de niños.*¹⁶ Además no todas las personas tienen acceso a internet, pues no todos los hogares cuentan con una conexión para este servicio, de tal suerte que el acceso a herramientas digitales por parte de las y los estudiantes es limitado, lo que evita que desarrollen las habilidades necesarias para esta nueva era y por tanto pueden quedar rezagados en comparación con otros países.¹⁷

Datos proporcionados por el INEGI en la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y uso de Tecnologías de la Información en los hogares 2019 establece que en el país hay 80.6 millones de usuarios de internet, el 51.6% son mujeres y 48.4% son hombres y 85.5 millones de usuarios de teléfonos celulares.

Refiere que 20.1 millones de hogares mexicanos cuentan con internet (56.4%), mediante una conexión fija o móvil.

Asimismo la encuesta establece que los tres principales medios para la conexión de

.....
15 Cfr. MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, Escalante Ferrer Ana Esther, *Formación universitaria, trabajo y género en la cuarta revolución industrial. op.cit.* p. 158.

16 MORALES, Yolanda, *México está rezagado en el mapa digital de la OCDE*, El economista, México, 2019, s. p. en: <https://www.economista.com.mx/tecnologia/Mexico-esta-rezagado-en-el-mapa-digital-de-la-OCDE-20190522-0077.html>, (última consulta, 21 de febrero de 2020).

17 Cfr, Idem.

usuarios a internet en 2019 fueron: celular inteligente (Smartphone) con 95.3%; computadora portátil con 33.2%, y computadora de escritorio con 28.9 por ciento.¹⁸

Esto nos lleva a la reflexión de que la ventana de oportunidad que se abre con la 4ª revolución industrial, no podrá ser utilizada por el estudiantado mexicano.

3. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

El trabajo como lo conocemos hoy en día sufrirá una transformación de 180°. Para ser personas idóneas en el nuevo mercado laboral será necesario adecuarnos a las realidades emergentes y tendencias que marca la cuarta revolución industrial, no solo en el ámbito del trabajo, sino en todos aquellos aspectos donde los avances tecnológicos trastocuen puntos de nuestra vida.

A ello se suma que hay factores que están agilizando el uso de las tecnologías digitales y uno de ellos, no es precisamente el que se hubiera esperado: la formación para el trabajo o la educación universitaria; se trata de la pandemia del virus SARS-CoV2 (COVID-19).

En ese contexto, es necesario analizar brevemente ambos escenarios.

3.1. El trabajo en la cuarta revolución industrial

Con la llegada de la industria 4.0, así como de los grandes desarrollos tecnológicos se presentan ventajas y desventajas muy notorias en el mundo laboral. Por ejemplo, una de las desventajas es que muchos de los trabajos existentes se están volviendo innecesarios o poco prácticos, porque ya hay máquinas o inteligencias artificiales que realizan el trabajo y por ende, el principal afectado es el trabajador, ya que será reemplazado por dichas máquinas.

De manera contraria, los empleadores resultan beneficiados con todos estos cambios tecnológicos que empiezan a implementarse en las empresas, pues hay una mayor producción, se eliminan puestos de trabajo que ya no se consideren útiles; sin embargo, se requiere una mayor inversión económica para la digitalización de los procesos y adaptación al cambio: capacitación, etc., que no todos están en posibilidad de realizar.

.....
18 INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares 2019*, INEGI, México, 2020, p. 1.

Algunos doctrinarios opinan que desaparecerán millones de empleos y esto ocasionará serios problemas a la humanidad; mientras otros señalan que las máquinas reemplazarán a muchos en algunos trabajos, pero a su vez se generarán nuevos empleos, porque las máquinas por más inteligencia artificial que tengan, no pueden sustituir emociones, habilidades y características humanas.

Algunas de las características de los trabajos en la 4RI serán las siguientes:

a) La tecnología como una constante en el trabajo: Ciertamente esta 4RI se caracteriza por la incorporación de tecnologías digitales con autonomía respecto al desempeño de sus funciones, es decir, inteligencias artificiales que serán capaces de tomar decisiones por sí mismas, sin la interacción de la persona, con el simple hecho de un complejo análisis de datos que le permitirán tomar la decisión más exacta con base al juego de probabilidad, siendo en la mayoría de las ocasiones la correcta en comparación a la establecida por una persona.

b) Flexibilidad en trabajo: 1º en el desarrollo de las actividades laborales, en el horario o modalidad de desempeño: presencial o virtual, en especial para la generación de jóvenes que encuentran atractivo fijar libremente su horario y lugar de trabajo, además de estar familiarizados con la tecnología.¹⁹ La libertad y flexibilidad se contrarresta por la pérdida constante de la capacitación, el aumento de trabajo en relación a la pérdida de personal o el desplazo del trabajo humano por los robots.²⁰ 2º el trabajador debe trabajar de una manera flexible viéndolo desde el aspecto actitudinal capaz de actuar de manera múltiple en diversas tareas, para lo cual necesita tener una calificación más amplia (habilidades no sólo en determinada materia, sino incluso ser capaz de dominar y adecuarse a las necesidades que el mundo del trabajo requiera, esto con la finalidad de no quedar desfasado por los avances tecnológicos de este siglo).²¹

c) Trabajo colaborativo hombre-máquina: La readaptación a las nuevas formas de trabajar resulta indispensable, donde la persona tendrá que adaptarse a trabajar con inteligencias artificiales de la mano, entendiendo que forman parte de una red que tiene como finalidad dar cumplimiento a determinado objetivo.

El trabajo de la 4RI puede ser denominado: Trabajo 4.0 y trae consigo el rompimiento de los esquemas tradicionales en el mundo laboral permitiendo ampliar las formas de trabajo

.....

19 MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, López Pérez, Emmanuel, “¿Nuevo modelo de seguridad social en el contexto de la industria 4.0?” *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 6, núm. 1, enero-marzo 2018, Italia, p. 300.

20 Idem.

21 MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, “Seguridad social y la industria 4.0”, en Mendizábal Bermúdez, Gabriela, Sánchez-Castañeda, Alfredo, *et. al.* (coords.) *Industria 4.0 trabajo y seguridad social*, México, UNAM-IIIJ, 2019, p. 13.

liderada y acompañada por el uso de las nuevas tecnologías, dando oportunidad a desempeñar una actividad laboral flexible gracias al uso de las redes digitales y la cooperación entre las personas y las máquinas, que no sólo transforman la forma en que se producen los bienes, sino por el contrario, a su vez, se crean nuevos productos y servicios en beneficio de las personas.²²

De acuerdo con el Foro Económico Mundial para el año 2025 las máquinas harán más tareas que los humanos, pero esto se verá compensado con la creación de 58 millones de nuevos empleos en los próximos cinco años.²³

La OIT refiere que los cambios tecnológicos han provocado una fuerte disminución del empleo por lo que las personas deben poseer las competencias necesarias para ser compatibles con los cambios, por lo que la mano de obra tiene que contar con: 1. Capacidades en las competencias profesionales y técnicas de alto nivel, que son indispensables para diseñar y mantener la infraestructura digital de la cuarta revolución industrial y 2. También se deben contar con las competencias básicas del dominio del uso de las tecnologías de la información y la comunicación, pues estas abrirán las puertas al desarrollo a países menos desarrollados.

3.2. Trabajo y seguridad social en la pandemia COVID-19 en México

A raíz de la pandemia generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) varias naciones tomaron acciones inmediatas para hacer frente a este virus que ha provocado miles de pérdidas humanas en todo el mundo. Dichas acciones han afectado la vida de las personas y sociedades en todos los aspectos, principalmente: económico, social y por supuesto el aspecto laboral y de protección de los sistemas de seguridad social de cada nación.

Acciones como el distanciamiento social, el resguardo de las personas en sus hogares, así como el cierre de todas las unidades de producción (independientemente de su tamaño o problemáticas) bajo la característica de no ser considerados actividades esenciales por un periodo de cuarentena, generaron nuevos planteamientos que repercuten en diferentes ámbitos de la persona, pero sobre todo en la obligación de adaptarnos a realizar las actividades laborales a distancia desde los hogares, mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación, es decir se aceleró el teletrabajo y se impuso el *home office*.

El trabajo se ha revalorizado, la pandemia puso de manifiesto que gran mayoría de los trabajadores mejor pagados en nuestras sociedades no son esenciales y se priorizó el servicio público, especialmente el sanitario y las prestaciones sociales. La falta de seguridad

.....

22 Cfr. MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, op. cit. p.11.

23 OLIVER, Cann, *Las máquinas harán más tareas que los humanos para 2025, pero aun así la revolución robótica creará 58 millones de nuevos empleos en los próximos cinco años*, Foro Económico Mundial, China, 2018, p. 2.

social se volvió notoria para toda la población, principalmente se patentizó la falta de cobertura sanitaria y de seguros de desempleo y la importancia que esto tiene. Por supuesto que esta pandemia ha generado nuevas situaciones de derecho que tienen que ser reguladas ante este tipo de contingencias, así como solventar las lagunas jurídicas que se presentan por una falta de previsión legislativa respecto a estos acontecimientos que nos encontramos viviendo.

En ese contexto, el 30 de marzo de 2020 el Consejo de Salubridad General mexicano publicó en el Diario Oficial de la Federación el acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19),²⁴ teniendo como una de las finalidades que todas las actividades de la república que no fueran consideradas esenciales fueran cerradas para evitar un contagio masivo entre personas que acudieran a los centros de trabajo, a los negocios o en su defecto a lugares que por su naturaleza existiera una aglomeración de personas que pudieran facilitar el contagio del virus COVID-19.

Esta declaratoria se debe analizar a la luz de diversas aristas que afectan la vida de millones de trabajadores mexicanos y sus familias:

a) El nivel de pobreza y extrema pobreza en el país

El último informe presentado por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social en el año 2019, con datos del 2018 refiere que en México existían 52.4 millones de personas en situación de pobreza y representan el 41.9% de la población total mexicana. Asimismo informó que 9.3 millones de personas (el 7.4% de la población total) se encuentra en pobreza extrema,²⁵ esto quiere decir que no tiene los recursos necesarios para adquirir los productos nutrimentales esenciales de una persona.

b) El grupo poblacional de mayor riesgo

La OMS ha determinado como el grupo poblacional con mayor riesgo en la pandemia a las personas mayores y las que padecen afecciones médicas preexistentes, como hipertensión arterial, enfermedades cardíacas o diabetes.²⁶

.....

24 SECRETARÍA DE GOBIERNO, *ACUERDO por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)*, DOF, México, 2020, s. p. en: http://dof.gob.mx/2020/CSG/CSG_300320_VES.pdf, consultado el 17 de abril de 2020.

25 CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL, *Medición de la pobreza*, CONEVAL, 2019, México, s. p. en: <https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/PobrezaInicio.aspx>, consultado el 29 de abril de 2020.

26 ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*, OMS, 2020, s. p. en: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>, (última consulta, 27 de abril de 2020).

Por su parte, las autoridades mexicanas han señalado que los trabajadores con mayor riesgo son las personas de 65 años o más; mujeres embarazadas o en etapa de lactancia; con enfermedades crónicas degenerativas, que viven con VIH, con inmunosupresión y aquellas que presenten enfermedades respiratorias.

Este es un tema muy delicado, pues la población mexicana cuenta con más de 16 millones de personas de 60 años, además de presentar altos índices de obesidad, diabetes entre su población, lo que la coloca en una situación de alta vulnerabilidad ante el coronavirus.

Datos de la última encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2019 proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía en conjunto con el Instituto Nacional de Salud Pública reflejan que a nivel nacional, el porcentaje de adultos de 20 años y más:

- con sobrepeso y obesidad fue de 75.2% (39.1% sobrepeso y 36.1% obesidad), porcentaje que en 2012 fue de 71.3%.
- con diagnóstico médico de diabetes fue de 10.3% (8.6 millones de personas).
- con hipertensión fue de 18.4% (15.2 millones de personas).

c) La informalidad frente al COVID-19

La informalidad en México, según datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo en el último cuatrimestre del 2019, alcanzó el 59.12% de las personas ocupadas,²⁷ es decir, 32.87 millones de personas. Esto se traduce que más de la mitad de las personas ocupadas en México dependen de sus actividades diarias para poder generar ingresos, lo que implica que este grupo social NO TIENE la opción de quedarse en casa para resguardarse del virus COVID-19, pues no tienen un salario fijo, carecen de seguridad social y no cuentan con atención a la salud garantizada.

La implicación del cierre de las fuentes de trabajo que no son consideradas esenciales, así como el resguardo de todas las personas, trae implícito una fuerte repercusión para todos aquellos trabajadores informales.

d) Los empleos y las microempresas

Otro factor importante que se debe señalar, es la subsistencia de las mini empresas, pues con base a la última Encuesta Nacional Sobre Productividad y Competitividad de las Mi-

.....
27 INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, INEGI, México, 2020, en: https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_Colores.asp?proy=enoe_pe_ed15_po, (última consulta, 17 de abril de 2020).

cro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) en México existen un poco más de 4.1 millones de micro, pequeñas y medianas empresas. En resumen, las microempresas²⁸ componen el 97.3 %, mientras que solo el 2.7% corresponden a las PyMES.²⁹ Por lo que el cierre de los negocios y por ende el finiquito de sus trabajadores a causa de esta contingencia sanitaria resulta inminente, máxime si se toma en consideración que estas empresas no pueden soportar pagar los salarios de sus trabajadores y subsistir sin su productividad constante.

3.2.1. Consecuencias laborales por la declaratoria de emergencia sanitaria

Con el acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), emitido el 30 de marzo de 2020 por el Consejo de Salubridad General, así como el acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria se generó cierto desconcierto laboral, pues dicha disposición no acata ninguno de los supuestos que están en la propia ley.

La Ley Federal del Trabajo dentro de su numeral 42 bis establece 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.

Del artículo 429 fracción IV se desprende que 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.

Con base en lo anterior, se pueden señalar las siguientes consecuencias laborales por la declaratoria de emergencia sanitaria:

1. Al determinar el gobierno que no se trata de una declaratoria de contingencia sanitaria, deja sin aplicación lo que establece la ley, así que la interpretación es que el

.....

28 Las microempresas son todos aquellos negocios que tienen menos de 10 trabajadores, generan anualmente ventas hasta por 4 millones de pesos y representan el 95 por ciento del total de las empresas y el 40 por ciento del empleo en el país; además, producen el 15 por ciento del Producto Interno Bruto.

29 INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *INEGI presenta resultados de la encuesta nacional sobre productividad y competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (ENAPROCE) 2018*, INEGI, México, 2019, en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/especiales/ENAPROCE2018.pdf>, (última consulta, 17 de abril de 2020).

gobierno quiso proteger al trabajador para que no le reduzcan su salario al mínimo vigente.

2. La realidad es que esta medida ha generado una gran confusión entre empleadores y trabajadores, quienes deben atender las medidas por la contingencia sanitaria, pero al mismo tiempo la ley, en caso de controversias.
3. Se generó la molestia de los empleadores, por no acompañarlos con medidas o programas de apoyo eficiente a las empresas, por lo que lejos de mantener los salarios, una gran cantidad de trabajadores perdieron su empleo. Basta con señalar que datos proporcionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social en el último informe presentado el 2 junio comprueban que desde el inicio de la contingencia se han perdido 899,773 puestos de trabajo registrados ante el instituto, esto solo hablando de los trabajos formales.³⁰
4. Se prevé que la crisis económica se agudice, pues, como se observó anteriormente, el 97.3% de las empresas de México son microempresas y para ellas es imposible mantener los salarios de los trabajos sin producción y con una demanda baja de sus productos y servicios.

3.2.2. Consecuencias en la seguridad social por la emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor

Si bien, cada órgano del gobierno estableció la suspensión de los plazos y términos legales, el desarrollo de sus actividades cotidianas, cada uno desarrolló normativas en el ámbito de su competencia para hacer frente a las nuevas necesidades que le impuso la pandemia. En ese sentido y para hacer un análisis somero del tema se presenta la cronología de los acuerdos y medidas emitidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que es el instituto gestor de la seguridad social más grande del país y atiende a los trabajadores de la iniciativa privada y sus familias.

- El 26 de marzo de 2020 aprueba el Consejo Técnico del IMSS el permiso para facilitar el trámite de incapacidad en línea por contingencia de COVID-19. Dicho trámite lo realizan los trabajadores afiliados al Seguro Social que cuenten con síntomas de la enfermedad, para lo cual deberán de completar un cuestionario de tamizaje para establecer si procede o no el permiso especial. Es una acción que se realiza el instituto para romper la cadena de transmisión y mantener la

.....
30 FORBES, *El IMSS reportó la desaparición de 344,526 empleos formales en mayo; al sumarse a los de marzo y abril, ya superan el millón.*, Forbes,, México, 2020, s.p. en: <https://www.forbes.com.mx/economia-imss-344526-empleos-perdidos-mayo/> (última consulta, 18 de junio de 2020).

sana distancia. Establece que el pago de la incapacidad es de 11 días, debido a que los primeros tres no se cubren al ser una incapacidad temporal por enfermedad general.

- El 3 de abril se emiten los criterios de calificación para casos con Coronavirus (COVID-19) como enfermedad de trabajo para personal de atención a la salud y trabajadores de actividades esenciales.
- El 13 de abril se firmó el convenio “Todos juntos contra el COVID-19” entre el Gobierno de México y la Asociación Nacional de Hospitales Privados y el Consorcio Mexicano de Hospitales para referenciar a derechohabientes del sistema de salud pública a las unidades de atención privada, entrando en vigor el 16 de abril. Pretende que los institutos públicos de salud den prioridad a la atención de pacientes con COVID-19 y evitar que se saturen.
- 13 de abril de 2020 el H. Consejo Técnico del IMSS difunde instrumentos legales y administrativos para facilitar pago de cuotas obrero-patronales. En este aspecto se establecen mecanismos de orientación para facilitar la suscripción de dichos convenios, en el entendido de que el importe inicial a cubrir será del 20 por ciento de la cuota patronal y del 100 por ciento de la obrera, el resto podrá diferirse hasta un máximo de 48 meses. El monto convenido en pago a parcialidades no sufre ninguna modificación y al ser un pago recibido fuera de los plazos legales, genera actualización y recargos.

Además de los anteriores el IMSS estableció diversas acciones para evitar contagio por COVID -19 en grupos vulnerables, como las siguientes:

- En relación a las mujeres embarazadas que acudían al control prenatal para el trámite de la incapacidad por maternidad solo es necesario que se presente en la unidad médica correspondiente un familiar o conocido con el llenado de la solicitud, identificación oficial, así como el carnet de la paciente para la tramitación correspondiente. *Esta prestación se otorgará a partir de la semana 34 de gestación y se expedirá un certificado único por 84 días.*³¹
- Implementó la estrategia de Orientación Médica Telefónica COVID-19 para atender a las personas que tengan dudas referentes a esta epidemia y en su caso al ser diagnosticados de manera positiva establecer los procedimientos a seguir para evitar la propagación del virus con otras personas.

.....

31 INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, *Presenta IMSS plan para evitar contagios por COVID-19 en embarazadas, adultos mayores y pacientes con enfermedades crónicas*, IMSS, México, 2020, en: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202003/163>, (última consulta, 17 de abril de 2020).

3.2.3. Posibilidades que la evolución tecnológica ha ofrecido en el contexto marcado por la pandemia y la suficiencia del marco regulador vigente en México

La pandemia originada por el virus Covid-19 ha trastocado todos los aspectos de nuestras vidas, incluyendo por supuesto el laboral.

Esta nueva situación ha generado que tanto empleadores, como trabajadores implementen una nueva forma de trabajar a través del uso de las tecnologías de la información, en específico mediante la figura de un teletrabajo emergente, sin reglas suficientes, en muchos casos con escasa capacitación o nula y con gran incertidumbre hacia el futuro.

El teletrabajo no es nuevo, ya se ha venido desempeñado en los últimos años; sin embargo, su utilización era poco usual ya que el trabajo tradicional (acudir a los centros de trabajo para desempeñar la jornada laboral) predominó sobre el trabajo a distancia.

Esta nueva modalidad ha permitido que las actividades compatibles a esta forma de trabajar sigan desempeñándose de manera remota, aunque ha traído a colación una serie de cuestionamientos sobre si estamos preparados para desempeñar estas modalidades de trabajo permitidos por las tecnologías. Dichas interrogantes giran alrededor de lo siguiente:

a) Las empresas no se encuentran preparadas para poder desempeñar sus actividades a través del teletrabajo en razón a que sus estructuras organizacionales no se encuentran diseñadas para ello, por lo que es necesario adaptarlas para dar cabida a que esta modalidad se siga implementando y se convierta en parte de la nueva normalidad, que se vivirá en todas las sociedades a causa del Covid-19.

b) Empleadores y trabajadores deben contar con las competencias digitales necesarias para poder interactuar con los medios digitales para poder realizar su actividad laboral mediante la modalidad de teletrabajo pues esta forma de trabajar requiere que toda persona cuente con las *skills* básicas para poder operar los equipos tecnológicos que se requieran para desempeñar su jornada laboral.

c) El acceso a los instrumentos tecnológicos para realizar el teletrabajo como la disponibilidad de internet y computadoras son fundamentales para el funcionamiento del teletrabajo.

La legislación mexicana no regula propiamente el teletrabajo, al respecto lo equipara con el trabajo a domicilio al señalar que éste (trabajo a domicilio): es el trabajo realizado a distancia, utilizando tecnologías de la información y la comunicación.³²

.....

32 Ley Federal del Trabajo, Art. 311 segundo párrafo: Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

Por lo tanto, a pesar de no estar preparados para ello (tecnológica, ni normativamente) la Secretaría del Trabajo y Previsión Social mexicana emitió ante la emergencia sanitaria una *Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19*. En dicho documento se estableció una definición de teletrabajo determinándolo como: *la manera de realizar el trabajo a distancia utilizando las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación. De manera habitual, este puede realizarse en el domicilio del trabajador, pero también puede alternarse entre la casa y la oficina.*³³

No obstante lo anterior, la falta de regulación se hace cada día más evidente: derecho a la desconexión, determinación de la jornada de trabajo, elementos de subordinación y protección de la privacidad del trabajador, prestaciones de seguridad social, reconocimiento de nuevos riesgos de trabajo, etc., son temas que carecen de delimitación normativa del teletrabajo emergente.

4. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES QUE REGULAN EL TRABAJO DECENTE Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA 4RI

La nueva revolución industrial ha traído como consecuencia la formulación de un derecho que regule acontecimientos que con anterioridad no existían, en específico en materia del trabajo y de seguridad social; sin embargo, se debe mencionar que actualmente no existen instrumentos internacionales creados *ex profeso* para regular y proteger de manera concreta a los trabajadores 4.0

No obstante lo anterior; existen diversos informes por parte de organismos internacionales que establecen las directrices en la materia para hacer frente a las oleadas tecnológicas en el ámbito del trabajo y la seguridad social.

Estos instrumentos se seleccionaron en razón a la temática y su posible repercusión favorable en cada uno de los Estados para hacer frente a estas nuevas situaciones de hecho que aún no se encuentran reguladas en los marcos normativos nacionales, para estos efectos se han dividido en dos.

Por lo que respecta al trabajo se encuentran los siguientes:

.....

33 Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19*, consultado en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/543661/INTRODUCCIO_N.pdf, fecha de consulta 12 de abril de 2020.

a) Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, 2020

Este informe de la OIT refiere que el hecho de tener un trabajo remunerado no significa que se cuentan con las condiciones del trabajo decente.³⁴

Esto derivado de que los trabajos tradicionales que hoy en día conocemos y que se encuentran mutando a trabajos por cuenta propia a consecuencia de las tecnologías de esta cuarta revolución industrial, que están generando condiciones totalmente distintas a lo que ha establecido la OIT como trabajo decente, lo que conlleva graves consecuencias palpables en un corto y mediano plazo, tanto para el trabajador, como para su entorno social. Las desigualdades y los déficits generalizados del trabajo precario, no solo conducen a la ineficiencia económica, sino que también pueden socavar la cohesión social dentro de las sociedades de los Estados.

Cabe mencionar que *el trabajo por cuenta propia y el trabajo familiar están realmente asociados con la informalidad, ingresos inseguros y falta de acceso a la protección social en muchas partes del mundo*,³⁵ por lo que lejos de acercarnos a un trabajo decente nos encontramos alejándonos a pasos agigantados, si es que no se cambia la concepción y composición de la seguridad social actual.

b) Agenda 2030 y el trabajo decente

En el año 2015 la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la Cumbre de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, adoptó el documento titulado Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que tiene como principal función marcar una ruta de apoyo para los siguientes 15 años, que permita la construcción de un modelo de desarrollo incluyente, justo y equilibrado, para que las presentes y futuras generaciones gocen de un porvenir más próspero y sostenible.

La agenda 2030 se divide en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS- universales y transformativos de gran alcance que se complementan con 169 metas conexas encaminadas a tres dimensiones de sostenibilidad: la económica, la social y la ambiental.³⁶

Dentro de estos diecisiete objetivos, el octavo está encaminado al trabajo decente, cuya finalidad es: *promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo*

.....

34 Cfr. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *World Employment and Social Outlook Trends 2020*, ILO, 2020, Suiza, p. 12. en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf, (última consulta, 21 de febrero de 2020).

35 Idem.

36 Cfr. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Objetivos de Desarrollo Sostenible*, Estados Unidos de América, 2015, s. p. en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>, (última consulta, 25 de febrero de 2020).

pleno y productivo y el trabajo decente para todos,³⁷ este objetivo global es para cada estado miembro de las Naciones Unidas, pero se refuerza con metas individualizadas que dan respuesta a las necesidades económicas y sociales de las personas, enfocadas a: la protección social, el incremento de la productividad, así como acciones a favor del empleo de los jóvenes y el desarrollo de competencias técnicas y profesionales para el trabajo, que permitan entre otras la erradicación del trabajo forzoso e infantil.

La ONU pretende dar vida a un círculo virtuoso a través del trabajo decente, que incrementemente los ingresos económicos de los individuos y las familias para que pueden ser invertidos en la economía local y que tengan como efecto incentivar el crecimiento y desarrollo de las pequeñas empresas de manera sostenible y por tanto, repercutan en el aumento del empleo, con mejores salarios y en condiciones de trabajo aptas, lo que traería como consecuencia el aumento de ingresos fiscales para que los gobiernos puedan financiar medidas sociales dirigidas a la protección de quienes aún no puedan trabajar o que aún no consiguen un empleo.³⁸

De este modo, cuantas más personas cuenten con un empleo decente, existe más posibilidad de crecimiento económico sostenible e inclusivo, lo que tendría como consecuencia mayores recursos para crear empleos decentes y así poder repetir este ciclo virtuoso, mejorando la calidad de vida de las personas y reduciendo las desigualdades, la pobreza y el hambre en el mundo.

El 8º objetivo tiene diez metas complementarias que permiten marcar parámetros para alcanzar el objetivo general,³⁹ la primera: propone apoyar a los países menos desarrollados en su crecimiento económico; la segunda: establece la modernización económica y la innovación como puentes para mejorar la productividad económica y la diversificación; la tercera: promueve políticas de desarrollo que a través del acceso de servicios financieros apoyen a la creación de empleos decentes en la iniciativa empresarial, pero sobre todo en las microempresas; la cuarta meta: propone la mejora progresiva del medio ambiente de conformidad con el marco decenal de programas sobre modalidades sostenibles de consumo y producción, para que la producción y el consumo de los recursos mundiales sean compatibles con el medio ambiente.

Por lo que respecta a la quinta meta: propone que para el año 2030 el trabajo decente sea una meta cumplida, por lo que el empleo pleno y productivo para todos los hombres

.....

37 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*, s.p. en: <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--es/index.htm>, (última consulta, 25 de febrero de 2020).

38 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *El trabajo decente – Crucial para el desarrollo sostenible*, s.p. en: https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/resources/WCMS_470340/lang--es/index.htm, (última consulta, 25 de febrero de 2020).

39 Cfr. Naciones Unidas, *Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015*, ONU, Estados Unidos de América, 2015, p. 18.

y mujeres incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad sea una realidad en el mundo y que todos tengan acceso igualitario a una remuneración y que el valor de esta sea acorde con el trabajo.

La sexta es a corto plazo, prevé que en diez años ya se allá reducido sustancialmente el desempleo juvenil; así como el número de jóvenes que no cursan estudios ni reciben formación. La siguiente meta procura erradicar cualquier forma moderna de esclavitud por medio de medidas inmediatas y eficaces que anulen el trabajo forzoso; la octava meta protege sobre todo a las trabajadoras migrantes y a las personas con empleos precarios, ya que promueve la protección de los derechos laborales, la novena meta plantea elaborar y poner en práctica políticas que permitan promover el turismo sostenible.

La última meta plantea fortalecer a las instituciones financieras nacionales para que permitan el acceso financiero, bancario y de seguro para todas las personas, por medio de dos iniciativas; la primera, propone aumentar la ayuda para el comercio, en los países de desarrollo menos adelantados y la segunda establece que para 2020 ya se debe contar con una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes de acuerdo con el Pacto Mundial para el Empleo.

c) 108ª Conferencia Internacional del Trabajo

Durante el mes de junio de 2019 se celebró la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo en donde se discutió cómo orientar el cambio tecnológico para promover el trabajo decente. Los avances tecnológicos han modificado las formas en que se realizan los trabajos, hoy en día la mano de obra en las empresas se ha visto reducida por la implementación de máquinas en los proceso de producción, pues con la integración y uso de tecnologías cada vez más avanzadas se ha vuelto menos indispensable que las personas o trabajadores ocupen un puesto de trabajo el cual, se puede llevar a cabo con la implementación y el uso de inteligencia artificial o robots ahorrando así tiempo e incrementando la producción.

Al respecto, Moussa Oumarou, Director General Adjunto de Programas Exteriores y Alianzas de la OIT, refirió que “...la tecnología puede ser utilizada para incrementar la productividad, reducir el tiempo y la carga de trabajo, y mejorar el acceso al mercado laboral”.⁴⁰

Es verdad que, a mayor avance de la tecnología, hay resultados más eficientes en las empresas en cuanto a la productividad, ya que, no se puede comparar la capacidad de una máquina que está creada exclusivamente para una actividad específica, con el rendimiento que puede tener el trabajador en la fuente de trabajo.

.....

40 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Cómo orientar el cambio tecnológico para promover el trabajo decente*, OIT, Suiza, 2019, s.p. en: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/mediacentre/news/WCMS_710877/lang-es/index.htm, (última consulta, 24 de febrero de 2020).

Por lo tanto, para lograr que el trabajo decente sea una realidad es necesario concientizar a los empleadores e incitarlos a adaptarse a los cambios tecnológicos y usarlos a su favor tanto en el desarrollo del trabajo, como directamente en el desarrollo de sus trabajadores, pues de esta manera no habría cargas excesivas de trabajo y por el contrario se podrían reducir las jornadas laborales y otras condiciones de trabajo que en un futuro pueden verse reflejada en el bienestar de los trabajadores, teniendo un mayor rendimiento en el trabajo obteniendo, un salario justo y en general, mejores condiciones de vida.

A manera de conclusión, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Trabajar para un futuro más prometedor, hace recomendaciones en cuanto al trabajo decente y sostenible, de las cuales se destacan las siguientes:

1. Protección amplia de los trabajadores: esta hace referencia a que se protejan y respeten los derechos fundamentales de los trabajadores como tener un salario fijo y suficiente para estar en posibilidades de tener acceso a mejores condiciones de vida y contar con lugares de trabajo seguros y saludables.
2. Protección social durante toda la vida del trabajador: garantizar la protección social desde el nacimiento hasta la vejez cubriendo las necesidades que pudiera presentar una persona en todo su ciclo de vida.
3. Formación, derecho clave: permitir que las personas se formen, puedan adquirir competencias y conocimiento constantemente.
4. Cambio tecnológico y trabajo decente: que el cambio tecnológico favorezca el trabajo decente, incluso a través de las plataformas digitales de trabajo.
5. Apoyo a las comunidades rurales: mayor inversión en la economía rural, verde y del cuidado.
6. Búsqueda de la igualdad de género.
7. Incentivos de empresas más sociales: estimular las inversiones de las empresas a largo plazo.⁴¹

d) Informe mundial sobre empleo juvenil 2020

En el marco del centenario de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- en 2019, se celebró la declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo en Ginebra, en donde se señala la importancia de los cambios en el mundo del trabajo impulsados por las innovaciones tecnológicas, la globalización, los cambios demográficos, ambientales y climáticos, que en conjunto traen consecuencias poco favorables para el empleo y trabajo

.....

41 Cfr. SÁNCHEZ, Luis Javier, Confilegal, *La OIT hace 7 recomendaciones clave para el siglo XXI en una gran "cumbre sobre el empleo"*, Confilegal, s.p. en: <https://confilegal.com/20190610-la-oit-hace-7-recomendaciones-clave-para-el-siglo-xxi-en-una-gran-cumbre-sobre-el-empleo/>, (última consulta, 24 de febrero de 2020).

decente, dejando como sector vulnerable a los jóvenes, ya que para acceder a un empleo, pleno, productivo y libremente elegido con oportunidades de trabajo decente de acuerdo con la OIT deben de existir un cambio en la manera de integrar a los jóvenes al mundo del trabajo. La OIT propone que esta integración sea por medio de políticas efectivas que cuenten con indicadores específicos del mercado laboral.⁴²

La edición publicada en el año 2020 sobre las tendencias mundiales del empleo juvenil busca informar sobre el diseño e implementación de tales políticas para así profundizar en la actualización de indicadores, tendencias y problemas del mundo del trabajo al que se enfrentan los jóvenes mujeres y hombres.⁴³

El documento sobre las Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020 está encaminado a complementar el 8° objetivo de la Agenda 2030, con la finalidad de darle continuidad para alcanzar las diez metas complementarias que se establecen para esta.

El documento se desarrolla en cinco temas principales. En el primero: tendencias mundiales y regionales del empleo juvenil, se desarrollan aspectos como la tasa de participación de la fuerza laboral juvenil, la matriculación juvenil, las tasas de desempleo, los potenciales juveniles y su falta de aprovechamiento, el impacto de la tecnología creadora de oportunidades para este sector, etc.

El segundo informa sobre los empleos para los jóvenes desde un panorama tecnológico en evolución, refiere como los avances tecnológicos pueden mitigar el empleo y cuáles son los desafíos a los que se enfrentan los jóvenes, ejemplo de ello son el riesgo de la automatización mayor en los trabajos que ocupan los jóvenes, la educación superior y los empleos automatizables, etc.

El tercer tema “cambios ocupacionales y el papel de los servicios públicos de empleo para ayudar a los jóvenes en el mercado laboral”, se informa sobre los cambios en la demanda ocupacional de los empleos, el impacto de la tecnología digital en los servicios públicos de empleo, entre otros.

El cuarto tema referente a la distribución desigual de los beneficios del cambio tecnológico entre gente joven y la mayor desigualdad a consecuencia de los cambios tecnológicos.

La OIT refiere que se deben involucrar los Estados para preparar un mundo mejor para los jóvenes, donde se deben establecer los riesgos y oportunidades en la creación del trabajo decente para los jóvenes con las nuevas tecnologías.

Cada uno de estos temas esta encaminado a mejorar la inserción de los jóvenes al mundo del empleo y del trabajo digno, cada meta que se establece está justificada con estadís-



42 CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo*, OIT, Ginebra, 2019, pp. 1-6, en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf, (última consulta, 21 de marzo de 2020).

43 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Global Employment Trends for Youth 2020 Technology and the future of Jobs*, Ginebra, 2020, p. 3.

ticas mundiales que permiten mayor oportunidad en la creación de políticas específicas para los jóvenes como sector vulnerable a la innovación tecnología.

El informe se complementa con seis apéndices que establecen las agrupaciones regionales de cada país, las estimaciones y proyecciones de la OIT, la metodología utilizada para las estimaciones y datos sobre la fuerza laboral.

El documento en general permite marcar líneas de acción de acuerdo con la OIT, para que los jóvenes puedan enfrentarse a las barreras del mercado laboral y a las condiciones precarias en el trabajo, como la modernización de la educación profesional y de los programas de capacitación para que los jóvenes estén mejor cualificados para la demanda digital.

La capacidad para responder y prepararse para los cambios es esencial para que los jóvenes logren una transición exitosa y puedan adaptarse a los nuevos empleos pues la innovación tecnológica cada día está más inmersa en el mundo del trabajo.

Por lo que respecta a la seguridad social se establecen los siguientes:

a) Las plataformas digitales y el futuro del trabajo

La OIT en el año 2017 llevó a cabo una encuesta con la finalidad de obtener respuestas a diversas interrogantes sobre los nuevos trabajos a consecuencia de la industria 4.0; dentro de esas interrogantes se encuentra el tema de protección social para los trabajadores, que la OIT cataloga como jornaleros digitales.

En la encuesta realizada se ve reflejado que seis de cada diez encuestados contaban con un seguro de salud, y solo el 35% cotizaba a una pensión o plan de jubilación. La mayoría de los encuestados gozaba de estos esquemas de cobertura gracias a sus empleos fuera de internet, empleos familiares o programas universales estatales.⁴⁴

Dentro del informe se incluyen tres recomendaciones para adaptar el sistema de protección social a los trabajadores de plataformas digitales:

- Adaptar los mecanismos de seguridad social para cubrir a los trabajadores en todas las modalidades de empleo, independientemente del tipo de contrato que tengan.
- Utilizar la tecnología para simplificar los pagos de cotizaciones y beneficios, y,
- Crear y fortalecer mecanismos universales financiados con impuestos de protección social.⁴⁵

44 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, OIT, Suiza, 2017, p. 3. en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645887.pdf, (última consulta, 19 de febrero de 2020).

45 Cfr. *Ibidem*, p. 7.

Otra interrogante a responder es el trabajo decente en la industria 4.0; como una manera de fomentarlo en el mundo global algunas plataformas han creado con ayuda de *IG Metall*,⁴⁶ una oficina del defensor del pueblo la cual sirve para informar sobre problemas que los trabajadores tienen con operadores de plataformas, esta oficina está disponible en Alemania.

El informe mencionado señala 18 propuestas para garantizar el trabajo decente en las plataformas digitales, dentro de ellas destacan:

- Garantizar la transparencia en los pagos y las comisiones cobradas por las plataformas;
- Cubrir los costos por el trabajo perdido a causa de problemas técnicos en la plataforma;
- Garantizar que los términos del servicio estén redactados de manera clara y concisa;
- Crear sistemas para la evaluación de los clientes que sean tan exhaustivos como los de evaluación de los trabajadores, y;
- Garantizar que los clientes y los operadores de plataformas respondan de manera rápida, educada y sustantiva a las comunicaciones de los trabajadores.⁴⁷

b) Convenios de la OIT en materia de seguridad social que garantizan el acceso a la seguridad social en la era de la digitalización

La OIT ha velado por que los Estados orientan acciones dirigidas al acceso a la seguridad social de las personas, así como el establecimiento políticas públicas que procuren el trabajo decente.

Este organismo ha establecido instrumentos internacionales, así como recomendaciones que sin duda están encaminadas a la protección y establecimiento del trabajo decente en las sociedades de los Estados miembros. Cada uno de estos instrumentos se encuentran enfocados a la procuración y preservación del derecho del trabajador, ejemplo de son los convenios para establecer y fijar los salarios mínimos (núm. 26); Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); la protección del salario (núm. 95); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); las normas mínimas en materia de seguridad social (núm. 102); Convenio sobre la protección de la maternidad. 2000 (núm. 183); C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177); Convenio sobre la política del empleo. 1964; Convenio sobre la igualdad de trato (Seguridad Social), 1962 (núm. 118); Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) y; Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

.....

46 Unión Industrial de Trabajadores del Metal, es el sindicato dominante en Alemania en el sector metalúrgico.

47 Idem.

Ahora bien, de los convenios mencionados caben destacar dos, esto en razón a su vinculación directa con el tema principal del presente trabajo.

a) El convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177): Este convenio tiene como finalidad asegurarse que los trabajadores tercerizados (trabajadores a domicilio) de todo el mundo reciban el mismo trato que los demás trabajadores, y tengan los mismos derechos como unirse a organizaciones de trabajadores de su elección, una protección contra la discriminación en el empleo y en la ocupación, la protección en materia de salud y seguridad ocupacional así como una protección por regímenes de la seguridad social.⁴⁸

b) Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo: El presente convenio tiene por objetivo la mejora en materia de seguridad y salud dentro del trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, tomando como premisa los nuevos cambios incluyendo el aspecto tecnológico.⁴⁹

De tal suerte que cada uno de estos convenios soportan y se encuentran encaminados a preservar y establecer el trabajo decente, así como garantizar el acceso a la seguridad social de los trabajadores, tema que la OIT ha sido muy activa en los últimos años a causa de los grandes cambios en el mundo del trabajo.

5. CONCLUSIONES

Como reflexión final se pueden señalar dos cosas:

1. Es necesaria la adecuación de los marcos jurídicos nacionales e internacionales para que permitan desempeñar las actividades de trabajo, bajo la concepción del trabajo decente garantizándoles los mínimos esenciales que se desprenden del mismo, máxime en una era tan cambiante a causa de las innovaciones tecnológicas que día a día están replanteando la forma de vivir y por supuesto la forma de trabajar.

.....
48 Cfr. GLOBAL LABOUR INSTITUTE PARA HOMENET DEL SUR DE ASIA, *Promoviendo el Convenio sobre el trabajo a domicilio (C177) de la OIT y los derechos de los trabajadores tercerizados*, España, 2012, p. 2, <http://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/Promoting-ILO-Home-Work-Convention-C177-Espanol.pdf>, (última consulta, 19 de febrero de 2020).

49 ORGANIZACION INTERNACIONAL DE TRABAJO, *C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)*, OIT, Suiza.

2. Las transformaciones de las tecnologías del trabajo no solo requerirán el planteamiento de un nuevo derecho para la regulación de los nuevos hechos en el ámbito laboral y para la garantización de la seguridad social a cualquier persona dentro de una sociedad, desde el nacimiento hasta su muerte; sino también requerirán también la transformación de la persona haciéndola competente para las nuevas fuentes de trabajo y atender los nuevos requerimientos solicitados por el nuevo mercado laboral de esta cuarta revolución industrial.

Fuentes de investigación

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo*, OIT, Ginebra, 2019, en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf.

CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL, *Medición de la pobreza*, CONEVAL, 2019, México, en: <https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/PobrezaInicio.aspx>.

DEPARTAMENTO DE GEOGRAFÍA E HISTORIA, *Las revoluciones industriales*, España, <http://perseo.sabuco.com/historia/revolucionesindustriales.pdf>.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, *Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2*, SEGOB, México, 2020, en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590914&fecha=31/03/2020.

FERNÁNDEZ, Miguel Ángel, PAJARES, Roberto, *La digitalización del mundo industrial*, España.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, *Aprueba Consejo Técnico del IMSS permiso para facilitar trámite de incapacidad en línea por contingencia de COVID-19*, IMSS, México, 2020, en: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202003/147>.

— *Presenta IMSS plan para evitar contagios por COVID-19 en embarazadas, adultos mayores y pacientes con enfermedades crónicas*, IMSS, México, 2020, en: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202003/163>.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, INEGI, México, 2020, en: https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_Colores.asp?proy=enoe_pe_ed15_po.

— *INEGI presenta resultados de la encuesta nacional sobre productividad y competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (ENAPROCE) 2018*, INEGI, México, 2019, en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/especiales/ENAPROCE2018.pdf>.

- *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Cifras Durante el Cuarto Trimestre de 2019*, INEGI, México, 2020.
- MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, “Seguridad social y la industria 4.0, Industria 4.0”, en Mendizábal Bermúdez, Gabriela, Sánchez-Castañeda, Alfredo, *et. al.* (coords.) *Industria 4.0 trabajo y seguridad social*, México, UNAM-III, 2019.
- MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, ESCALANTE FERRER, Ana Esther, *Formación universitaria, trabajo y género en la cuarta revolución industrial*, Porrúa, México, 2019.
- MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, LÓPEZ PÉREZ, Emmanuel, “¿Nuevo modelo de seguridad social en el contexto de la industria 4.0?” *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 6, núm. 1, enero-marzo 2018, Italia.
- MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, *et al.*, *Industria 4.0 trabajo y seguridad social*, III, México, 2019.
- MONROY, Jorge, Del Pilar Martínez, María, *Se han perdido 346,878 empleos formales por la contingencia de Covid-19: STPS*, *El Economista*, México, 2020, en: <https://www.economista.com.mx/empresas/Se-han-perdido-346878-empleos-formales-por-la-contingencia-de-Covid-19-STPS-20200408-0046.html>.
- MORALES, Yolanda, *México está rezagado en el mapa digital de la OCDE*, *El economista*, México, 2019, en: <https://www.economista.com.mx/tecnologia/Mexico-esta-rezagado-en-el-mapa-digital-de-la-OCDE-20190522-0077.html>.
- NACIONES UNIDAS, *Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015*, *Asamblea General A/69/L.85*, Estados Unidos de América, 2015.
- OLIVER, Cann, *Las máquinas harán más tareas que los humanos para 2025, pero aun así la revolución robótica creará 58 millones de nuevos empleos en los próximos cinco años*, *Foro Económico Mundial*, China, 2018.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Objetivos de Desarrollo Sostenible*, Estados Unidos de América, 2015, en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, ¿Qué es el trabajo decente?, OIT, 2004, en: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm#banner.
- *Cómo orientar el cambio tecnológico para promover el trabajo decente*, OIT, Suiza, 2019, en: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/mediacentre/news/WCMS_710877/lang--es/index.htm.
- *El trabajo decente – Crucial para el desarrollo sostenible*, en: https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/resources/WCMS_470340/lang--es/index.htm.

- *Global Employment Trends for Youth 2020 Technology and the future of Jobs*, Ginebra, 2020.
- *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, OIT, Suiza, 2017, en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645887.pdf.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *World Employment and Social Outlook Trends 2020*, ILO, 2020, Suiza, en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Indicadores de ocupación y empleo cifras oportunas durante enero de 2020*, INEGI, México, 2020.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Programas de Trabajo Decente por País de la OIT*, OIT, Ginebra, 2016.
- *Situación del Trabajo Decente en México*, OIT, 2013, p. 2, en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-mexico/documents/genericdocument/wcms_230532.pdf.
- *Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*, en: <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang-es/index.htm>.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*, OMS, 2020, en: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>.
- SÁNCHEZ Luis Javier, Confilegal, *La OIT hace 7 recomendaciones clave para el siglo XXI en una gran “cumbre sobre el empleo”*, Confilegal, en: <https://confilegal.com/20190610-la-oit-hace-7-recomendaciones-clave-para-el-siglo-xxi-en-una-gran-cumbre-sobre-el-empleo/>.
- SECRETARÍA DE GOBIERNO, *ACUERDO por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)*, DOF, México, 2020, en: http://dof.gob.mx/2020/CSG/CSG_300320_VES.pdf.