



EXPERIENCIAS Y LECCIONES DERIVADAS DE LA COVID-19 EN MÉXICO

Covid-19 y el mundo del trabajo ¿Qué hemos aprendido y qué retos nos esperan?

Norma Samaniego

Julio 2021

La pandemia Covid-19 nos enfrentó a una situación que muchos nunca imaginamos; hoy -a 14 meses de su irrupción - es imperioso reflexionar sobre las lecciones que nos ha dejado y los retos para el futuro que imaginamos post pandemia. Como ha dicho Arundhati Roy (2020), “*Históricamente, las pandemias han obligado a los humanos a romper con el pasado y a imaginar de nuevo su mundo*”. En este apartado quisiera referirme en particular al mundo del trabajo.

En primer lugar, la pandemia vino a revelarnos la vulnerabilidad del ser humano y la fragilidad del entorno del trabajo. No fue una guerra o una crisis financiera, sino un virus microscópico el que obligó a la humanidad entera al confinamiento y puso a la economía en un “*coma inducido*” (Krugman, 2020), con un impacto devastador en el empleo. Tan solo en el primer semestre de 2020 se destruyeron 495 millones de puestos de trabajo en el mundo (OIT, 2020); más que en cualquiera de las crisis económicas del presente siglo. En México el desplome del empleo formal entre febrero y mayo de 2020 fue superior al observado durante la Gran Recesión de 2008-2009 y tan solo en el mes de abril observó una caída de 10.4 millones de trabajadores en el empleo informal.

El costo del confinamiento ha recaído mayormente en quienes ya estaban en condiciones económicas más precarias. La pandemia ha mostrado, asimismo, la inadecuación de los sistemas de salud, muchos de ellos en situación precaria o regidos cada

vez más por el mercado; ha puesto de relieve la alta vulnerabilidad que afecta a grupos muy amplios de la población trabajadora, inermes ante eventos de desempleo masivo, y los enormes vacíos que existen en los sistemas de protección social, que han dejado a millones de personas en situaciones de privación total.

Aprendimos también que en pandemia no todos estamos “*en el mismo barco*”, como en un principio se repitió. *La pandemia nos ha afectado a todos, pero de manera más intensa a quienes ya eran vulnerables.* En materia de trabajo los grupos más afectados han sido:

- Los trabajadores informales, -que laboran por cuenta propia o en pequeñas empresas familiares, en trabajo ambulante, en trabajo de subsistencia en el campo, que no cuentan con protección social asociada a su trabajo y para quienes el confinamiento ha sido más gravoso, y para muchos, imposible;
- Los jóvenes, a muchos de los cuales se les trastocó la transición de la escuela al trabajo y a otros más, que recién se iniciaban en la vida laboral y que fueron los primeros en ser despedidos.
- Quienes no pudieron trabajar en forma remota por la naturaleza de su trabajo, por carecer de medios de acceso digital o por no estar capacitados para esta nueva modalidad;
- Quienes laboraban bajo formas de trabajo no convencionales, como la subcontratación, en donde se observaron despidos masivos;

- Los llamados *trabajadores esenciales*, como enfermeros o enfermeras, cajeros, choferes, recolectores de basura, electricistas, recolectores de productos agrícolas, etc., que se vieron obligados a seguir trabajando durante la pandemia bajo una mayor exposición al riesgo.

Un grupo en el que se traslaparon varios de los impactos negativos de la pandemia es el de las mujeres trabajadoras. Una enorme proporción de mujeres trabajan en algunos de los sectores más afectados por despidos, como los de hotelería, restaurantes, servicios domésticos, o de mayor riesgo, como el sector salud. Si bien la pérdida proporcional de empleo femenino fue similar a la de los hombres en los primeros meses, su recuperación ha sido más lenta. Esto podría atribuirse a que el peso del confinamiento ha recaído principalmente en las mujeres, debido a la distribución desigual que persiste en los trabajos del hogar y del cuidado de menores y ancianos. Muchas de ellas se han visto obligadas a dejar su trabajo remunerado o a limitar su jornada. Esto podría revertir avances logrados en décadas y tener repercusiones intergeneracionales.

La fragilidad del contrato social

La pandemia y la crisis subsecuente han puesto de manifiesto en todo el mundo la fragilidad del contrato social. Sus efectos no solo han evidenciado con crudeza las desigualdades existentes, sino que las han agudizado y han afectado a muchos de quienes en algún momento se sentían seguros o protegidos. Se han dejado ver vacíos para afrontar diversos riesgos, como el desempleo, las nuevas formas de trabajo no convencionales no protegidas, las necesidades no atendidas de la carrera laboral de la mujer, entre otras.

La pandemia ha constituido un evento existencial que nos ha hecho ver con claridad las desigualdades existentes y ha expuesto nuestras deficiencias en muchos campos. Si lo

vemos desde otro ángulo, la pandemia nos ofrece la oportunidad de imaginar el futuro que deseamos, de repensar algunas de nuestras instituciones y a diseñar nuevos instrumentos de política que nos permitan contar con redes de seguridad más efectivas e incluyentes, con un mercado de trabajo menos inseguro, capaz de responder a nuevos riesgos y a los vertiginosos cambios que ya está experimentando el mundo del trabajo.

Algunas de las necesidades que se pusieron de manifiesto ante la pérdida súbita y masiva de puestos de trabajo son:

La creación de un seguro de desempleo

A pesar de que el seguro de desempleo fue una aspiración expresada desde la Constitución de 1917, México es hoy uno de los contados países de ingreso medio alto que carece de esta figura en su sistema de seguridad social. Es ésta una omisión importante que debe subsanarse. Es esencial contar con un ingreso de reemplazo que permita a las personas que trabajan mitigar el impacto negativo de la pérdida de su ingreso laboral ante situaciones críticas que les son ajenas, particularmente en situaciones de cierre intempestivo de numerosas empresas y de despidos masivos. El seguro constituye también para el estado uno de los principales instrumentos de política contra cíclica.

Adopción de nuevas figuras de protección al empleo y al ingreso ante condiciones adversas

En materia de protección del empleo podemos aprovechar las experiencias de otros países y aprender de las que han resultado más efectivas en esta crisis. Una de ellas es el esquema conocido como *Kurzarbeit*, a la que recientemente recurrieron cada vez más países y que consiste en propiciar acuerdos entre trabajadores y empresas para solventar condiciones críticas temporales evitando el cierre de empresas y el despido de trabajadores. Se trata de mantener una compensación parcial al trabajador durante el período de reducción total o parcial de

actividades, cubierta en parte por la empresa y por el estado. Se pretende así apoyar a la supervivencia de la fuente de trabajo y de mantener viva la relación laboral.

Protección de las fuentes de trabajo

Además de atender a la población vulnerable en una crisis es igualmente importante detener el declive generalizado de la actividad económica, asegurar la continuidad del funcionamiento de las unidades productivas y otorgar apoyos especiales para la supervivencia de las ramas específicas que experimenten un mayor deterioro. Estos apoyos deben tener como fin prioritario minimizar la destrucción de puestos de trabajo y crear las condiciones para una más rápida recuperación.

Acciones para revertir la desigualdad de género y los obstáculos al trabajo remunerado de la mujer

Frente a la ampliación de las disparidades de género que ha ocasionado la pandemia, se requiere adoptar un conjunto de medidas correctivas, para avanzar hacia una sociedad más justa e incluyente. Es urgente dar mayor prioridad en la inversión pública a los servicios del cuidado de infantes y de personas de la tercera edad para liberar de esta carga a muchas mujeres trabajadoras, lo que las limita o les impide desarrollar su potencial y participar en la fuerza de trabajo. Ampliar las licencias de trabajo y los seguros de desempleo cuando la causa que impida la reincorporación sea la inexistencia de instituciones de cuidado. Facilitar la adopción de esquemas flexibles de trabajo y de trabajo a distancia. Impulsar el cambio de estereotipos en la distribución del trabajo doméstico y las tareas de cuidado. Revisar las disposiciones reglamentarias del trabajo y la protección social que, al estar basadas en un modelo de trabajador masculino, todavía tienen sesgos discriminatorios hacia la mujer.

Extensión de la protección social a nuevas modalidades de trabajo

El nuevo mundo del trabajo exige también cambios radicales en la regulación y en el esquema de protección, que fueron diseñados a partir del modelo de trabajo asalariado surgido de la revolución industrial. Era ese un mundo distinto, en el que los puestos de trabajo tenían asignadas tareas fijas, muchas de ellas repetitivas, en horarios delimitados, que requerían la presencia en un establecimiento de trabajo, bajo una tecnología que muchas veces se transmitía de una generación a otra.

Hoy en día han surgido nuevas modalidades no contempladas de trabajo asociadas al cambio tecnológico y la globalización, sujetas a alta inseguridad y vulnerabilidad, se han extendido silenciosamente, sin ningún control, al margen de los regímenes originales de protección social orientados a otro tipo de trabajo y de relación laboral. Estas nuevas formas de trabajo en la llamada “gig” economía -distintas del modelo clásico de trabajo asalariado, basado en un modelo masculino y único o principal receptor de ingresos- han diluido la frontera entre trabajador asalariado y trabajador por cuenta propia, y están dejando fuera de toda protección a un número creciente de personas trabajadoras.

El trabajo a distancia, plantea necesidades distintas para el trabajador que no estaban contempladas en las regulaciones tradicionales del trabajo de otra época y que requieren ser revisadas y adaptadas. Es necesario pensar hacia adelante en un esquema distinto de seguridad social que ya no esté atado o constreñido al empleo asalariado formal. Se requiere un Contrato Social, que amplíe y garantice la seguridad social a todo tipo de trabajo, cobertura universal en materia de salud, educación y acceso a internet, y que conduzca el camino del cambio tecnológico con sentido humano. Este cambio demanda, sin duda, fortalecer la presencia del estado para hacer efectivos estos derechos.

Hacia un sistema de salud universal

Otro aspecto que la pandemia ha puesto en claro es la inadecuación de los sistemas de salud, regidos cada vez más por el mercado, y la insuficiencia de las instituciones de salud y seguridad social, enfocadas al trabajo asalariado formal, los enormes vacíos que existen en los sistemas de protección social, aún en los países más avanzados, que han dejado a millones de personas en situaciones de privación total. Se requiere transitar hacia un modelo de salud *universal, basado en la premisa de que la salud es un derecho humano*. Pasar de esquemas fraccionados, con servicios diferenciados y calidad heterogénea, que han dejado fuera a un número importante de trabajadores y sus familias, y acelerar la construcción de un modelo de salud de cobertura universal de calidad.

¿Cómo será el mundo del trabajo Post Covid-19?

El mundo post Covid-19 es probable que no regrese a lo que era. La pandemia aceleró tendencias que ya venían de antes. Nuevas modalidades como el trabajo remoto, la educación a distancia, la telemedicina o la distribución de mercancías y servicios harán que la digitalización y la automatización cobren cada vez mayor peso. En estos campos la pandemia dejó al descubierto ventajas importantes y al mismo tiempo severas necesidades y deficiencias. Si bien no se espera un cambio radical de inmediato, pueden vislumbrarse desde ahora el advenimiento de nuevas modalidades en la distribución de la jornada laboral, así como en las características y competencias requeridas del trabajador.

Por muchos motivos el mundo del trabajo no será igual y por muchos motivos no debería serlo. La robotización, la digitalización en el comercio y los servicios y el trabajo a distancia fueron aceleradas por la pandemia. Es evidente que la revolución digital y la

inteligencia artificial cambiarán la naturaleza del trabajo. Sin embargo, es crucial conducir y orientar este cambio en favor del ser humano y en apoyo a su función en el trabajo. La tecnología deberá facilitar su labor, ampliar su potencial y sus capacidades, aumentar su tiempo de vida personal. No debe convertirse en un instrumento de mayor explotación, de marginación o de simple reemplazo del trabajador.

Una nueva normalidad requiere de cambios radicales en las instituciones y en las políticas que han prevalecido en las últimas décadas. Es necesario reconsiderar la necesidad de fortalecer la presencia del estado en la prestación de bienes y servicios básicos, hacer efectivo -como ya se ha dicho- el derecho universal a la salud, a la educación, la alimentación y a la protección social. Es indispensable, asimismo, repensar las bases del contrato social para crear un mercado de trabajo menos inseguro y más idóneo capaz de responder a los cambios que está experimentando el mundo del trabajo, un mundo en que la mujer es parte importante y tiene necesidades no atendidas. La pandemia actual y sus efectos económicos y sociales nos han revelado con toda crudeza las inaceptables situaciones de desigualdad y la necesidad urgente de cambiar hacia una normalidad distinta y más incluyente.

Referencias

Roy, A. 2020, 'The Pandemic is a Portal', *Financial Times*, <https://www.ft.com/content/10d8f5e8-74eb-11ea-95fe-fcd274e920ca>

Krugman, P. 2020, 'Notes on the Coronacoma', *New York Times, Opinion*.

OIT 2020, 'ILO Monitor: COVID-19 and the world of work'. Sixth edition.