

La seguridad social ante la reorganización del trabajo

L.C.P., L.D. y MSS KARLA ARLAÉ ROJAS QUEZADA
Integrante de la Comisión Representativa ante Organismos de
Seguridad Social (CROSS) del IMCP
Socia MSN Consultores, S.C.
karla.rojas@msnconsultores.com

Síntesis

Las nuevas modalidades de trabajo derivadas de la evolución tecnológica conllevan una reordenación en materia laboral y, por ende, de seguridad social, para lograr que se garanticen los derechos de los empleados y otorgar certeza jurídica a los empleadores. Para lograr esto, será necesario pensar en cambios estructurales en las empresas, en la mentalidad de los trabajadores y reformas legales emitidas por el Estado.

El trabajo es una de las actividades más importantes de la vida humana, pues con ella se logran obtener los elementos básicos para la subsistencia. En México la definición de trabajador es la que se da por una relación obrero-patronal; sin embargo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹ hay una distinción entre trabajo y empleo, que establece que trabajador es quien tiene una actividad para generar ingresos, mientras que el empleado es quien tiene un contrato con un tercero para proporcionar su servicio a cambio de un ingreso y que, además, pueden darse distintas clasificaciones entre ellos. Cada vez es más común ver autoempleados, trabajadores independientes involucrados en una economía compartida o, incluso, trabajadores digitales que, por la naturaleza de su servicio, nuestra legislación no los contempla con una protección laboral, mucho menos de seguridad social.

Trabajador es quien
tiene una actividad
para generar
ingresos, y empleado
es quien tiene un contrato
con un tercero para
proporcionar su servicio
a cambio de un ingreso

El mercado laboral está sufriendo una reestructura derivada de la digitalización robótica y la inteligencia artificial, pero a pesar de los avances tecnológicos, no se ha logrado empatar con avances legislativos que garanticen la protección de las personas ante estas adecuaciones. Actualmente, nos encontramos en la cuarta revolución industrial llamada "industria 4.0", que nos ha llevado a realizar transformaciones en las empresas respecto al uso de tecnología para automatizar procesos; con ello, de forma inherente, se han tenido que modificar las formas de trabajo, tanto en los tipos de habilidades que se requieren como en los puestos que se crean.

El reto empresarial es identificar los cambios que sufrirán al corto y mediano plazo para adaptarse a estas nuevas tecnologías, implementando políticas y protocolos de actuación, sobre todo ante la creación de los nuevos perfiles de puestos, enfocados en habilidades, aptitudes y actitudes según las necesidades futuras. Los trabajos de ocho horas dejarán de existir en las áreas administrativas, convirtiéndose en trabajos a distancia o mediante *freelance* especializado. En las áreas productivas se robotizarán los procesos, por lo que las habilidades requeridas en los trabajadores serán de supervisión de máquinas, calidad de productos o mecánicos auxiliares en la reparación. Esto nos lleva a que, en el futuro cercano, desaparezcan varios puestos que hoy existen en las empresas, por lo que

debemos reforzar, por medio de la capacitación, que los empleados transiten hacia los nuevos puestos.

Los trabajadores tienen el reto de adaptarse a las nuevas necesidades del mercado, haciéndolo mediante la actualización y capacitación para desarrollar nuevas habilidades tecnológicas, de comunicación, inteligencia emocional y otras.

El reto mayor, definitivamente, lo tiene el Estado, ante la creación de políticas públicas de protección, no solo de quienes tienen una relación obrero-patronal, sino de aquellos que son trabajadores sin patrón, pero generadores de ingresos e impuestos. Hoy vemos reformas en las leyes con tendencia a la protección de nuevas modalidades como el teletrabajo; sin embargo, los nuevos modelos de trabajo que se están generando, por ejemplo: *Smart Working*, *Flexi-working*, economías compartidas mediante el uso de plataformas y los que faltan por crearse, vuelven indispensable voltear a ver la Ley Federal del Trabajo (LFT) y Ley del Seguro Social (LSS) para adecuarlas, por medio de trabajos especiales o de reestructurar la forma de ver el trabajo.

Principalmente, debemos partir de que el derecho laboral, al haber nacido desde la injusticia provocada por el abuso de los patrones en los trabajadores derivada de su necesidad de subsistencia se volvió totalmente proteccionista y vinculada directamente a la subordinación, es decir, hacer exactamente lo que se pide, cuando se pide y cómo se pide por el patrón. Con el paso del tiempo, las relaciones de trabajo han cambiado, por lo que, hoy tenemos, que la subordinación **total** como elemento indispensable de la relación obrero-patronal ya no se da en el mismo sentido que cuando se creó la LFT; por ello, será indispensable voltear a ver otras formas de subordinación, es decir, que puede ser parcial, por ejemplo: tenemos a los trabajos en plataformas digitales que al momento en que se conectan, la plataforma les asigna la tarea que deben hacer y bajo cuáles condiciones, pues al no cumplir con ellas, pueden ser acreedores a una sanción. En estos casos se pretende decir que no hay ningún nivel de subordinación, pero no es así. Algunos países como Irlanda manejan una tabla de criterios para establecer, de acuerdo con una puntuación, si se considera empleado o trabajador independiente conforme al nivel de subordinación, que no necesariamente es total.

El impacto que todo esto tiene, con respecto a la seguridad social, es insuficiente para pensar en que se garantice sola y exclusivamente por medio de una relación laboral subordinada, pues al ser considerada como un derecho humano, es no solo un instrumento de protección social, sino también de inclusión social. Es aquí donde debemos enfocarnos en

ampliar los pisos de protección para amortiguar los impactos sociales sobre grupos vulnerables, pero no me refiero solo a temas de género, raza, clase social u otro, sino a quien no tiene una protección otorgada por ley.

Respecto a lo que las instituciones de seguridad social cubren hoy, empezaré comentando el artículo 13 de la LSS que habla sobre los seguros de contratación voluntaria, aunque estos tienen restricciones que no permiten que la seguridad social sea otorgada de manera plena y bajo las mismas condiciones que quien tiene una relación subordinada. También tenemos desde el 1 de enero de 2021 el programa piloto lanzado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para personas trabajadoras independientes, que sustituirá al seguro voluntario de la fracción I del artículo 13 mencionado, pero que su problema es que no todos tendrían acceso, pues limita al tipo de contratantes.

Por otro lado, tenemos el programa piloto para personas trabajadoras del hogar, que a pesar de que ya se reconoce su derecho a la seguridad social, aún no se encuentra en la LSS la modalidad de aseguramiento, sino que se hizo mediante un programa piloto. Por su parte, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) ha dado a conocer nuevas formas de otorgamiento de créditos, por ejemplo, el programa "unamos créditos", que permite que se adquiera una vivienda entre dos o más personas sin importar la relación que tengan entre ellas; otro caso es el programa "INFONAVIT fácil", que le da la oportunidad a quien tiene ahorros en su cuenta individual, para utilizar su crédito junto con un banco, aun cuando no tenga una relación laboral.

Sin duda, esto nos demuestra que se está pugnando por ampliar a la población protegida mediante diversos instrumentos, pero la pregunta es: ¿son suficientes estas condiciones para asegurar la protección de las relaciones de trabajo?, considero que no. Si bien es cierto, que las adecuaciones ayudan a que más personas tengan acceso voluntario, al no tener una relación subordinada, pero la responsabilidad recae en la propia persona. Ahora bien, qué pasará con aquellas personas que sus características laborales no necesariamente tienen una relación binaria patrón-trabajador, aunque sí tienen un nivel de subordinación, y que al no estar regulada de forma correcta la relación laboral dentro de la LFT, como lo fue con el teletrabajo, estos huecos legislativos permiten que se evada la responsabilidad, por ende, ese grupo siga operando sin prestaciones ni seguridad social. Será cada vez más común vivir las consecuencias de esta irregularidad, ya que, día a día nacen más relaciones de trabajo de naturaleza distinta a la subordinación en estricto sentido.

El trabajo es una de las actividades más importantes de la vida humana, **pues con ella se logran obtener los elementos básicos para la subsistencia**

Considero que debemos analizar el tema desde la perspectiva de las relaciones de trabajo, sin considerar la subordinación como elemento esencial, entonces debemos pensar en manejar sistemas híbridos de trabajo, jornadas de trabajo flexibles, el pago medido más por productividad y resultados que por cuotas fijas, la libre elección de lugar de trabajo. Sabemos que con el teletrabajo hemos logrado un avance en este aspecto, sin embargo, trasladarlo a todo tipo de relaciones laborales en las cuales sea posible aplicar estas modificaciones se vuelve indispensable ante un mundo globalizado, digital y lleno de cambios. Establecer regulaciones claras sobre medidores de tiempos, productividad, desempeño y sujeción de actividades es lo que lo hace complejo, mas no imposible, sería aprovechar la propia tecnología para lograrlo.

Por consiguiente, al hablar de un trabajo decente o trabajo digno, de acuerdo con los estándares de la OIT, este concepto debería abarcar aquel que permita dignificar el desarrollo personal, económico y social de una persona, sin que sea importante si es subordinado o no.² Algunos cambios que tenemos que visualizar a futuro, derivados de estas reflexiones y que pongo sobre la mesa, son:

- Tipos de contratos que prevean contrataciones de subordinación parcial, analizando aspectos como: de quién son los materiales,

quién corre riesgos financieros, cómo se involucran en la programación del trabajo, libertad de realización de trabajo, disposición del tiempo, fijación de precios, entre otros, que sirvan para determinar el nivel de subordinación aplicable y también identificar el nivel de responsabilidad adquirida por las partes. Así que se debe cambiar la óptica de subordinación, por una versión actualizada de prestación de servicios híbrida que contiene independencia y subordinación.

- > Normas adecuadas a los nuevos riesgos de trabajo, que no necesariamente son medidos desde la perspectiva de lugar y horarios fijos. Además, se debe considerar que nacerán nuevos factores de riesgo que, por cierto, algunos ya los estamos identificando, como son los factores de riesgo psicosocial, que derivan de un desequilibrio entre la productividad del trabajador y su estabilidad emocional.
- > Regular los pagos variables de forma adecuada basándonos en la productividad y no en horarios de trabajo. Sabemos que la LFT prevé pagos por destajos, comisiones u otra unidad de pago, pero existen huecos legales que se deben cubrir, por ejemplo: se deben establecer los parámetros sobre los cuales se debe medir el desempeño y la productividad, sin que el tiempo en que se ejecute o el lugar de trabajo sea una limitante, a menos que rebase un límite máximo de horas por semana. Con esto, el trabajador podría disponer del horario que más le convenga para tener una mejor calidad de vida personal, obviamente permitiéndole que demuestre su responsabilidad ante el desarrollo de objetivos claros y medibles.

A pesar de que la digitalización, la robótica, la inteligencia artificial y, en general, la tecnología que se han apoderado de las actividades diarias de las personas, sobre todo de las empresas, nos damos cuenta de que los derechos, obligaciones, tipos de contratos, requisitos, prestaciones y otros temas establecidos en la LFT vigente no están adecuados a ello, dejando desprotegidos a los trabajadores, pero también sin poder hablar de certeza jurídica para los patrones.

Podemos identificar una necesidad imperante de contar con un marco jurídico normativo que reconozca los cambios derivados de las tecnologías y que mediante una regulación adecuada proteja a los trabajadores ante un panorama que muestra que los conceptos actuales son insuficientes, esto sin considerar que dentro de los cambios, viene una oleada de migración laboral a distancia, que no solo es inquietante en nuestro país, pues cada vez será más fácil laborar para empresas en otros países, por lo tanto, la preocupación de que esto pase y no existan marcos regulatorios claros es tema que le atañe a la OIT.

Estamos a punto de entrar a la quinta revolución industrial y aún no estamos listos para sobrepasar la cuarta; por ello, los invito a que dejemos de esperar a que existan afectaciones para hacer estrategias correctivas y empecemos a ser preventivos, no esperemos a que llegue una reforma para implementar cambios. Si queremos que nuestra empresa esté a la vanguardia, debemos estar siempre un paso adelante. ☞

1 OIT, Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), recuperado de: <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/class/icse.htm>
2 OIT, ¿Qué es el trabajo decente?, recuperado de: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm