

El derecho al trabajo digno ante el ODS 8 y la tecnificación del mercado de trabajo mexicano

Margarita Cantero Ramírez¹
Jorge Ortiz Torres²

Resumen

El incremento del desarrollo y uso de tecnologías a escala nacional e internacional en un mundo globalizado han contribuido a que el trabajo se transforme al surgir nuevas formas y contextos para realizarlo, representando retos para garantizar el derecho humano al trabajo mientras se asegura que este sea decente. A partir de ello, se analizó el vínculo entre trabajo decente y el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 de la Agenda 2030 considerando la tecnificación del mercado de trabajo y en particular del caso mexicano desde el enfoque cualitativo con un estudio sociojurídico descriptivo. Se identificaron características de la tecnificación del mercado de trabajo, del derecho al trabajo digno y su relación con otros derechos humanos. Concluyendo que los esfuerzos realizados deben reforzarse con la participación de actores sociales claves como sociedad, gobierno, academia e iniciativa privada que en suma permitan cumplir con las metas planteadas y garantizar derechos humanos.

Palabras clave: Trabajo decente, mercado del trabajo, derechos humanos, Objetivos de Desarrollo Sostenible, México.

Recibido: 08 de noviembre 2022. Aceptado: 18 de noviembre 2022.

Received: 08 November, 2021. Accepted: 18 November, 2022.

1. PHD. Ciencias Sociales, Profesora CUSUR, México. Correo electrónico: margarita.cantero.cusur.udg.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8515-7864>
2. Maestría en Derecho del Centro Universitario del Sur UDG, México. Correo electrónico: rtizjorge@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2390-5315>

THE RIGHT TO DECENT WORK IN THE LIGHT OF SDG 8 AND THE TECHNIFICATION OF THE MEXICAN LABOR MARKET

Abstract

The increase in the development and use of technologies at the national and international level in a globalized world has contributed to the transformation of work as new forms and contexts for performing it emerge, representing challenges to guarantee the human right to work while ensuring that it is decent. Based on this, the link between decent work and Sustainable Development Goal 8 of the 2030 Agenda was analyzed considering the technification of the labor market and in particular the Mexican case from a qualitative approach with a descriptive socio-legal study. Characteristics of the technification of the labor market, the right to decent work and its relationship with other human rights were identified. It was concluded that the efforts made should be reinforced with the participation of key social actors such as society, government, academia and private initiative, which in sum will make it possible to achieve the goals set and guarantee human rights.

Keywords: Decent work, labor market, human rights, Sustainable Development Goals (SDGs), Mexico.

Introducción

En la actualidad es innegable la modernización del mercado de trabajo por medio de la tecnificación de las actividades laborales, lo cual se muestra mediante productos novedosos, perfeccionamiento de procesos, mejoras de comercialización, eficiencia en el manejo de recursos, formas flexibles de organización, así como en cambios en las formas de emplear la fuerza de trabajo humana, entre otros donde se ha incrementado el uso de tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), los cuales son elementos importantes para el impulso de un progreso económico sostenible e inclusivo y la mejora del estándar de vida a través de un trabajo decente en un mundo globalizado.

Esta situación converge con todos los aspectos de la actividad laboral humana, donde se entrelazan fenómenos económicos, sociales y culturales. Lo que conduce a un complejo esquema de las relaciones políticas, sociales, territoriales y económicas, donde la innovación tecnológica se muestra como paradoja dado que por un lado contribuye a incrementar la productividad y por otro lado a la disminución de puestos de trabajo (Rubio, 2000).

Esto llevó a la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 2015 a plantear y adoptar un programa común y universal denominado Agenda 2030, el cual fue aprobado por los Estados miembros, entre los cuales se encuentra México, y se sustenta en tres pilares: 1. inclusión social; 2. crecimiento económico; y 3. protección al medio ambiente.

En la Agenda 2030 se detallan 17 Objetivos para un Desarrollo Sostenible (ODS), estableciendo metas e indicadores para cada uno de ellos. Todo esto, con la finalidad de eliminar la desigualdad que existe entre países y dentro de sus fronteras, buscando construir sociedades inclusivas, justas y pacíficas. Ello al pretender, a su vez, promover la igualdad sustantiva de género, el empoderamiento de mujeres y niñas, aunado a proteger los derechos humanos (DDHH), así como la sostenibilidad de recursos naturales y del planeta.

Entre dichos objetivos, resulta de interés resaltar el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 (ODS 8), que abarca el Trabajo Decente y Crecimiento Económico, el cual gira en torno al derecho de compartir el progreso que todas las personas en edad de trabajar, a través de empleos de calidad y la sostenibilidad del medio ambiente.

A partir de lo anterior, se planteó como objetivo analizar el vínculo entre el derecho al trabajo decente desde la perspectiva del ODS 8 y considerando la tecnificación del mercado de trabajo, retomando el caso mexicano en particular. Para ello a continuación se presentan apartados con aproximaciones sobre el mercado de trabajo y su tecnificación, una breve descripción del derecho humano al trabajo decente y cómo este se relaciona con el ODS 8. Asimismo, se presentan dos apartados sobre el caso específico de México respecto a la tecnificación de su mercado de trabajo y cómo se expresa en este el derecho al trabajo decente considerando el ODS 8, para finalmente presentar algunas conclusiones al respecto.

El mercado de trabajo y su tecnificación

El trabajo, en el contexto actual marcado por un incremento de las TIC desde mediados del siglo XX, se considera generalmente desde una visión económica como una mercancía, dado que se suele recibir una remuneración en forma de salario por este. Sin embargo, una perspectiva diferente que abarca la multidisciplinaria, representada por autores

como Bowles y Gintis (1983), invita a considerar al trabajo como un agente activo que es empleado para alcanzar objetivos particulares definidos por la persona para obtener beneficios que no solo abarcan el ámbito económico.

Esta perspectiva alternativa a la visión hegemónica permite reconocer las relaciones de intercambio de la fuerza de trabajo entendida como la “capacidad del individuo para contribuir al proceso de producción” (Bowles y Gintis, 1983, p. 222), donde el trabajo realizado depende también de la estructura social y política del empleador. Es decir, que puede ser considerado como un espacio social donde interactúan fuerzas a nivel macro y micro donde se busca la producción y reproducción de los participantes de estas relaciones.

Ante los constantes cambios en las formas de trabajo donde las TIC contribuyen a su transformación y con ello a la flexibilización de los mercados de trabajo, Belmont y Rosas (2020) plantearon un debate vigente que cuestiona hasta dónde es posible adoptar o reproducir marcos analíticos rígidos y el riesgo de seguir dogmas teóricos para su análisis desde diferentes latitudes donde las grandes empresas y sobre todo aquellas transnacionales aportan nuevas pautas sobre la tecnificación de procesos de trabajo, desde administrativos hasta operativos, al buscar mejorar de forma continua y optimizar los recursos disponibles.

Es decir, que se ha buscado la innovación de los espacios mismos de trabajo que afectan las trayectorias laborales e incluso la identidad de los trabajadores, dado que se tecnifican procesos, llevando al surgimiento de nuevos puestos laborales con condiciones cada vez más flexibles, de menor duración, atomizadas e incluso precarias, que derivan en una menor protección social y de derechos laborales, como es el caso del derecho a un trabajo decente.

Por tanto, el concepto de trabajo desde la hermenéutica, como lo señala De la Garza (2008), ha pasado de ser considerado como la transformación que realiza el hombre de la naturaleza para su beneficio al generar mejores condiciones de vida a cobrar mayor relevancia sociocultural, llevando a reconocer que es mediado por relaciones de poder a través de las cuales se busca satisfacer las necesidades básicas personales y familiares.

Lo anterior pone de manifiesto el carácter dual del trabajo, al ser un medio para obtener recursos pero también un espacio donde se crean, mantienen y refuerzan ideologías, así como prácticas culturales

que también se socializan. Ello influye en el surgimiento de innovadoras formas de trabajar en nuevos segmentos del mercado de trabajo marcados por una diversidad de trabajadores con amplias capacidades tecnológicas.

Aunque dichas modificaciones y diversidad en el mercado de trabajo también pueden atribuirse a políticas de personal del empleador y no solo al auge del uso de las TIC para realizar tareas concretas que generan transformaciones en el mismo concepto de trabajo a través de la historia, el cual se ha ampliado, como lo señaló De la Garza (2006), dado que ahora el objeto de este puede ser material o inmaterial y abarcar lo físico, simbólico e intelectual que contribuyen a la construcción social de la ocupación.

Cabe señalar que lo presentado hasta ahora suele caer en dicotomías que parecen mantenerse en el tiempo, por ejemplo, que ello pasa solo en las grandes empresas de países desarrollados, en un solo sector como el industrial o bien en puestos de alto nivel, lo cual ha sido cuestionado desde el siglo pasado por autores como Piore (1983), al identificar en sus estudios que dichos aspectos están presentes en distinta medida dentro de empresas de diferentes tamaños y sectores tanto de países en vías de desarrollo como en aquellos considerados desarrollados, por ello invita a considerar el trabajo desde una perspectiva global.

Donde el mercado de trabajo, de acuerdo con Polanyi (2003), es una actividad humana que forma parte de la cotidianidad, al ser donde las personas emplean su fuerza de trabajo a cambio de una retribución, frecuentemente, en forma de salario. A lo cual, Durand (2011) y Beck (2007) agregaron que estos se ven regulados por el Estado desde el derecho laboral que en las últimas décadas ha considerado aspectos sobre su tecnificación que llevan al trabajador a aceptar nuevas condiciones de trabajo que llegan a repercutir en la vulneración de otros DDHH como el de la salud, alimentación, así como derechos sociales.

Además, el trabajo se encuentra reconocido en todo el orbe como parte de los DDHH de segunda generación, al contribuir a generar condiciones de vida digna para las personas, se encuentra normado en diversos ordenamientos jurídicos internacionales. Al respecto, en el siguiente apartado se indaga un poco más sobre el derecho humano al trabajo decente.

El derecho humano al trabajo decente

Los DDHH tienen como fin el garantizar y proteger la dignidad humana, la cual, a lo largo de la historia, esboza diversas formas de entenderla. En el ámbito laboral el concepto en mención ha evolucionado, pues en la antigüedad podía someterse a personas a la esclavitud, servidumbre y a la realización de trabajos forzosos, sin importar que fueran personas con alguna discapacidad, mujeres, niñas o niños, e incluso personas de la tercera edad, cuestiones que al día de hoy son inaceptables. Mientras que en Inglaterra a mediados del siglo XIX, las personas tenían como único patrimonio el empleo, siendo retenidas en un puesto de trabajo o empleo fijo ligado a aspectos de largas jornadas, esfuerzo, sacrificio, disciplina y abnegación, entre otros (Vázquez y Vázquez, 2022).

En la actualidad, el mercado de trabajo se ha relacionado estrechamente con las TIC, vinculadas íntimamente con aspectos de disponibilidad, adaptabilidad, movilidad, flexibilidad y empleabilidad, requiriendo por tal motivo cada vez más a personas trabajadoras con aptitudes, actitudes y capacidades, que puedan satisfacer la demanda de esta diversidad de elementos en la era digital. Ahora, los mercados de trabajo tienen presencia digital, donde tanto trabajadores como empleadores se reconocen como seres humanos que tienen un estatus de goce de igualdad y equidad de prerrogativas fundadas en el reconocimiento individual y a su vez común.

A partir de lo cual la dignidad de las personas trabajadoras se fundamenta en una diversidad de aspectos que traspasan las fronteras nacionales, lo que conlleva al mercado actual de trabajo a conducirse dentro del marco de prerrogativas nacionales e internacionales, consistentes en estándares mínimos observables, que se sitúan bajo la premisa del respeto irrestricto de DDHH, preponderantes en toda actividad económico-laboral, y que en conjuntom al ser observados o cumplidos, conciben lo que se conoce como un trabajo decente.

Hasta aquí se trazan *grosso modo* cuestiones que merecen aclaraciones conceptuales puntualizadas. Debido a esto, se considera que es necesario determinar al derecho en la presente época, cuestión que ha sido abordada ya por otros autores, y a continuación se realiza una breve aproximación desde el marco legal internacional y en particular

a los ordenamientos jurídicos mexicanos que contemplan el derecho al trabajo decente.

En este sentido, resulta pertinente indagar sobre la conceptualización del término “derecho” asequible a los DDHH, el cual consiste en un patrimonio abstracto, compuesto inmaterialmente de pretensiones y elementos naturales o jurídicos, de voluntad común (grupo, comunidad, población, sociedad o gobierno) por arbitrio distributivo y unido legítimamente como propio de una o varias personas físicas o jurídicas, individuales o colectivas, privadas o públicas, que debe protegerse, garantizarse y respetarse (Contreras, 2013).

Mientras que el concepto positivo del derecho alude a un conjunto de normas jurídicas que buscan regular las relaciones entre personas (Contreras, 2013). En esta definición, al no delimitar sus alcances se infiere que es vinculante y vigente para todos los tipos de las relaciones, como las laborales que son mediadas por las TIC producto de la tecnificación del mercado de trabajo.

Aunado a ello, la legislación vigente sigue buscando garantizar la dignidad humana por medio de los DDHH, donde el trabajo decente forma parte de los derechos laborales reconocidos en un marco legal internacional donde resalta la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), que en su artículo 23 contempla que toda persona tiene derecho al trabajo para obtener una remuneración equitativa que permita satisfacer sus necesidades básicas y asegurar su existencia con dignidad humana.

Ello se ve reforzado en el numeral quinto fracción I de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965), donde los Estados miembros adquirieron el compromiso de implementar acciones que lleven a la prohibición y eliminación de todas las formas de discriminación para garantizar sus derechos, entre los cuales se enuncia el derecho al trabajo en los términos señalados en el párrafo anterior, donde la persona tenga la libertad de elegir el trabajo de su preferencia.

Otros instrumentos jurídicos internacionales vigentes y vinculantes a México donde se norma el derecho al trabajo es el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), que en sus numerales seis y siete describen que este derecho permite a la persona ganarse la vida al desarrollar el trabajo que eligió libremente y de ser necesario el Estado brindará formación y/u orientación

tanto a nivel técnico como profesional para garantizar este derecho que repercute en cuestiones nacionales de productividad, economía y bienestar social.

De igual manera, se identifica normativa que por cuestiones de espacio solo se lista: la Declaración sobre el Progreso y Desarrollo Social (1969), la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo (1986), la Convención sobre los Derechos de los Niños (1989), la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares (1990), así como el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2008). Donde cada uno aporta elementos normativos que regulan y tratan de garantizar el derecho humano al trabajo acorde a las necesidades contextuales e históricas de los territorios vinculantes.

También se identifican referentes normativos internacionales de sistemas regionales que contemplan el derecho en mención, estos son la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), la Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos (1981), así como el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 1988). Los cuales plasman que este derecho debe darse en condiciones equitativas, justas y satisfactorias que deberán ser garantizadas por medio de la normativa nacional en apego a las pautas internacionales que resulten vinculantes a los Estados.

De tal manera que la noción del derecho humano al trabajo decente se trata de un derecho compuesto, en él se combinan como mínimo elementos sustanciales de DDHH determinados en los artículos 22, 23, 24, 25, 26, 27 y 28 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, planteado desde tres bases fundamentales que son la economía, la sociedad y la cultura. Además, en la actualidad este derecho se anexa como dimensión el medio ambiente de acuerdo al ODS 8, esta relación se abarca un poco más en el siguiente apartado.

Relación entre el trabajo decente y el ods 8

A partir de lo anterior, se expone que el derecho al trabajo ha sido reconocido como un DDHH a escala internacional y en la normativa de los Estados para garantizar la dignidad humana en y del trabajo, sien-

do denominado como trabajo decente y retomado por las Naciones Unidas en la Agenda 2030 como parte del octavo ODS bajo los principios de no discriminación y de igualdad (García, 2022).

Dicha agenda de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) fue aprobada en 2015 con la finalidad de disminuir y erradicar las principales problemáticas sociales a escala mundial para construir un mejor entorno, como es la pobreza. En este sentido se ve al trabajo decente como una vía para un mayor desarrollo económico al generar más y mejores empleos que al mismo tiempo sean sostenibles.

De tal manera que dentro del trabajo decente se identifican derechos fundamentales laborales relacionados con cuestiones de seguridad, protección y representación social que contribuyen al desarrollo personal, su integración social y a la disminución de la pobreza, aspectos que forman parte de las metas del ODS 8 al buscar incrementar la productividad económica por medio de la modernización tecnológica, emprendimiento, innovación, diversificación del uso de la fuerza de trabajo, para lo cual también resulta necesario contar con políticas públicas de apoyo y fomento a ellas, así como la formalización y crecimiento de las empresas en todos sus tamaños para 2030.

Lo anterior se espera ver reflejado en igualdad de acceso y condiciones de trabajo para hombres, mujeres, personas con discapacidad y jóvenes, también esta igualdad debe estar en la remuneración por el trabajo realizado para contribuir a la disminución de desempleo, sobre todo de jóvenes, así como a disminuir e idealmente erradicar el trabajo forzoso, esclavitud, trabajo infantil y trata de personas (López, 2021).

De igual manera, el ODS 8 en relación al trabajo decente plasma la protección de los derechos laborales, el asegurar un entorno de trabajo seguro donde se eliminen los riesgos y empleos precarios. Ello se considera que impactará en un incremento de turismo sostenible que a la vez genere más puestos de trabajo, promueva la difusión cultural y fortalezca las economías locales.

Esta relación entre el trabajo decente y el ODS 8 en la Agenda 2030 de la Asamblea General de las Naciones Unidas (2015), se contempla contribuya a asegurar el bienestar material y social de las personas, por lo cual también se le ha considerado como una base importante para la justicia social, dado que en las metas se trató de lograr una inclusión social al no excluir ni discriminar por ningún motivo como

había sucedido en el pasado al enfatizar cuestiones de sexo, edad, religión, raza, entre otras.

Lo anterior permite identificar puntos débiles a retomar e incluir en estrategias y planes de acción para alcanzar las metas planteadas en el ODS 8. Entre ellas se encuentra la brecha salarial y el desempleo, sobre todo en razón de género ante el aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo que aún es menor en comparación con los hombres, además de que continúan con las tareas de limpieza y cuidado sin un salario, por lo cual habría que indagar sobre cómo son retribuidas por el trabajo realizado.

Ello da cuenta de la transversalidad e interdisciplinariedad de los alcances y retos del ODS 8 para garantizar el derecho al trabajo decente para un desarrollo sostenible donde resultan centrales aspectos sociales, ambientales y económicos relacionados con el trabajo, para lo cual es fundamental la participación de los diversos actores sociales y no solo de la relación trabajador-empleador ante las dinámicas y transformaciones del mercado de trabajo y los contextos sociales.

En el siglo XXI se han identificado transformaciones que impactan al trabajo, entre las cuales resalta lo que Gómez (2019) denominó como cuarta revolución digital, cuyas principales características son el aumento de la digitalización y robotización de las economías que impactan en el derecho al trabajo y refuerza la tecnificación del mercado de trabajo, en particular respecto a las condiciones y naturaleza de este.

Esta tecnificación a partir del desarrollo tecnológico ha llevado a plantear posibles efectos como la sustitución de la mano de obra humana por la automatizada, debido a que resultaría más rentable económicamente al aumentar la productividad de las empresas de todos los sectores productivos tanto en trabajos no cualificados como en aquellos que requieren altos niveles de especialización (Gómez, 2019).

Derivado de ello, se genera el efecto compensación, donde, a decir de la Organización Mundial del Comercio (2017), plantea que si bien algunos sectores económicos reducirán la mano de obra humana esta será necesaria en otras áreas donde se dará la creación de empleos nuevos que respondan a las nuevas necesidades sociales y laborales basadas en la digitalización o el mayor uso de las TIC.

Lo anterior identifica pautas y características que permiten identificar, describir e incluso medir el avance del ODS 8 en contextos particulares, lo cual es una guía para los Estados respecto al logro de las

metas planteadas que contribuyan a garantizar el derecho al trabajo decente. En este sentido, resulta de interés recuperar datos en el caso mexicano primero respecto a la tecnificación del mercado de trabajo y posteriormente en cómo se refleja el ODS 8 de trabajo decente, los cuales se presentan en los siguientes apartados.

Tecnificación del mercado de trabajo mexicano

El mercado de trabajo en la actualidad se encuentra altamente influenciado por la internacionalización, las telecomunicaciones y la tecnología. A decir de Rueda (2015), las TIC están transformando y condicionando el ámbito de las relaciones laborales, las cuales actualmente distan mucho de lo que eran antes, ya que las nuevas tendencias exigen competencias profesionales que incluyen el manejo de las TIC.

En este sentido, la reforma en México a la Ley Federal del Trabajo de 2021 contempló aspectos importantes de la modalidad de teletrabajo al señalar en el artículo 330-E que bajo esta modalidad los patrones tendrán obligación de proporcionar, instalar y dar mantenimiento a los equipos y materiales necesarios para que se lleve a cabo el trabajo, aunado a asumir los costos de producción realizando los pagos para materiales necesarios para las telecomunicaciones, así como de electricidad.

Dicha reforma impone al patrón la obligación de realizar un registro de los insumos que son entregados a los trabajadores, además de que debe atender a las normas de seguridad y salud que establezca la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Bajo ese mismo orden de ideas, la reforma que se estudia señala como obligación para los trabajadores informar oportunamente a los patrones sobre los costos pactados para producción y atender a las disposiciones de seguridad social.

Sin embargo, México se encuentra rezagado en la legislación del teletrabajo, toda vez que, por ejemplo, en Chile la Dirección del Trabajo (2022) establece una duración de la jornada, así como el “derecho a la desconexión”, que consiste en que después del cumplimiento del horario de labores la empresa no debe tener comunicación con el teletrabajador, por lo que se encuentra restringida en generar reuniones o enviarle correos electrónicos.

Cabe mencionar que en México la reforma planteada el 19 de junio del año 2019 por el Senado de la República a efecto de regular la figura

del teletrabajo se aleja de expectativas regulatorias necesarias para la figura del teletrabajo, pues únicamente señala la implementación de la reforma al artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo y la adición a la misma Ley de un capítulo y cinco artículos que no bastan para atender y garantizar los DDHH laborales (Senado de la República, 2019).

A pesar de ello, se identifica un primer esfuerzo por separar al teletrabajo del trabajo a domicilio, los cuales convergen en consistir en el desarrollo de labores fuera del establecimiento de la empresa o fuente de trabajo, pero se diferencian en que el teletrabajo se lleva a cabo mediante el uso de computadoras y telecomunicaciones y no solo el domicilio, como lo es el trabajo a domicilio. Entre estas diferencias se encuentran, además, las siguientes, según García (2014):

1. En cuanto al salario, en el trabajo a domicilio se lleva a cabo por unidad o pieza terminada, en tanto que el teletrabajo cuenta con un salario base según el puesto al que se le pueden agregar ciertas comisiones;
2. El servicio del trabajador a domicilio concluye cuando se entrega el producto, mientras que el teletrabajador mantiene una relación laboral con actividades en forma continua al no estar sujeto a un horario;
3. El uso y manejo de las tecnologías de la información y comunicación son completamente indispensables para el teletrabajo, pero no para el trabajo a domicilio;
4. En cuanto a la distancia entre el empleado y la fuente de trabajo, no es muy considerable para el trabajo a domicilio, como sí lo puede ser para el teletrabajo;
5. El manejo de dos o más idiomas es poco frecuente para el trabajo a domicilio, pero no para el teletrabajo; y
6. El trabajo a domicilio no requiere mucha información de la fuente de empleo, lo que sí sucede en el teletrabajo.

Además, Zubillaga y Paletier (2020) señalaron que se debe considerar que esta tecnificación cobró mayor auge a partir de la pandemia de COVID-19, donde se reconocieron ventajas de lograr una digitalización laboral, entre las cuales se identifica la modernización de la gestión que implicó transformar las relaciones laborales y de prestación de servicios con un mayor uso de las TIC. También abona a conservar y facilitar la contratación de empleados y profesionales adecuados a los

puestos de trabajo, dejando de lado las barreras geográficas que habían resultado una limitante en el tema.

Asimismo, la tecnificación ha promovido el implementar un sistema de control por objetivos para alcanzar mejores resultados en menor tiempo, lo cual lleva a reducir los costos en las empresas después de invertir en infraestructura, equipo y personal que maneje las TIC apropiadas para los fines de la empresa; ello contribuye a incrementar la productividad e incluso proyectarla a escala internacional ampliando su mercado meta. Para ello, el trabajo en equipo resulta clave y ha contribuido en la mejora del ambiente laboral, llegando a modificar las estructuras organizacionales verticales por horizontales, donde surge una mayor flexibilidad del horario laboral dado que dependerá del logro de objetivos y cumplimiento de tareas asignadas al trabajador (Weller, 2020).

Sin embargo, esta tecnificación del mercado de trabajo también ha generado algunas desventajas, como la dificultad de separar la vida privada del trabajo, debilitamiento de la capacidad de organización sindical al estar dispersos los trabajadores, falta de acondicionamiento de los lugares de trabajo que conlleva riesgos de seguridad e higiene, dado que al ser diversos resulta un reto para el empleador garantizar las medidas correspondientes (Zubillaga y Paletier, 2020).

Además, con la mayor tecnificación de la actividad laboral se registra una reducción de la integración social, dado que los contactos con sus compañeros de trabajo se suelen limitar a mensajes y correos o bien a interacciones breves por medio de plataformas digitales. Esto plantea procesos de adaptación y aprendizaje en torno al uso de herramientas digitales que aportan las TIC que permitan responder a las exigencias del mercado ante esta transformación digital en la nueva realidad laboral.

El derecho al trabajo decente en México de acuerdo al ODS 8 ante la tecnificación del mercado de trabajo

Dentro del marco legal nacional, el máximo ordenamiento es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), que desde su reforma en 2011 reconoció e incorporó el derecho humano al trabajo para responder a los compromisos adquiridos en los tratados interna-

cionales de los que el país es parte y por tanto le resultan vinculantes. Asimismo, los numerales quinto y 123 plasman de forma explícita el derecho de todas las personas a dedicarse a un trabajo, el cual debe de ser digno al mantener relaciones laborales de buen trato y útil socialmente dentro del marco de legalidad para evitar que se transgredan los derechos de terceros.

De acuerdo con Bensusán y Florez (2020), el mercado de trabajo mexicano ha mostrado crecimiento bajo respecto al promedio mundial dado que en el periodo de 2005 a 2009 pasó de 57.9 % a 59.5 % de población económicamente activa (PEA), donde se registró una mayor participación laboral de la mujer, sobre todo en el sector terciario, al tiempo que surgieron ocupaciones emergentes vinculadas a las TIC como resultado del cambio digital vigente, entre las cuales se encuentran expertos en ciberseguridad, analistas de *big data*, desarrolladores de *software*, entre otros presentes principalmente en Ciudad de México (18.1 %), Estado de México (16.3 %), Jalisco (7.9 %) y Nuevo León (7.3 %).

Respecto a las condiciones de trabajo, se identificó que en promedio se trabajan 43.1 horas semanales y obtienen mayores ingresos en comparación a trabajos con menor uso de las TIC, dado que el promedio nacional a 2019 fue de \$8,633 y estos llegaron a percibir hasta \$18,235 mensuales. Aunque los trabajadores con actividades laborales más digitalizadas o tecnificadas no tienen prestaciones laborales como acceso a servicios de salud (80.5 % equivalente al 20.2 % de la PEA ocupada) y contrato por escrito (86.2 %) al ser trabajadores independientes (Bensusán y Florez, 2020).

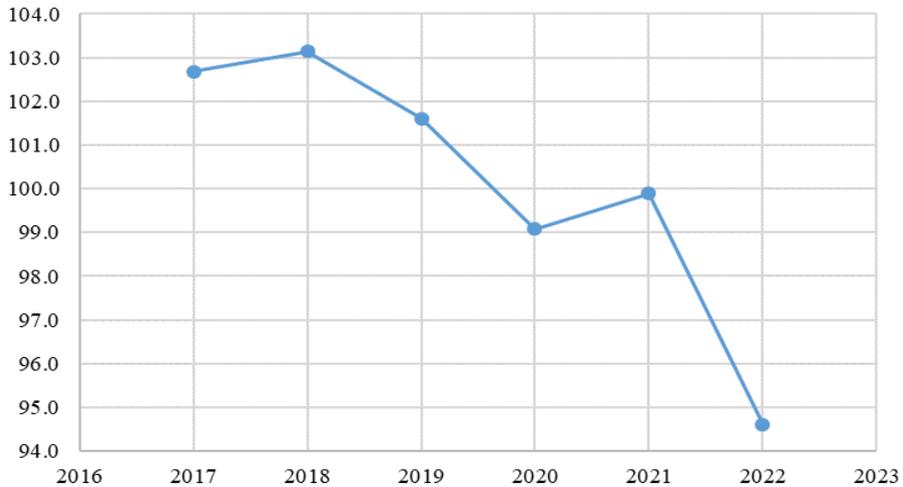
Ello conlleva retos para asegurar el trabajo decente en el mercado de trabajo mexicano conforme lo plantea el ODS 8, dado que este se articula con otros ámbitos de la vida cotidiana para favorecer el sano y adecuado desarrollo de la persona desde su identidad y subjetividad. En este sentido, algunos de los derechos que engloba y en los que repercute el derecho a un trabajo decente son el contar con ingresos adecuados que permitan satisfacer las necesidades básicas individuales y familiares, que el empleo sea de calidad y en cantidad suficiente, tener seguridad y protección social, así como formación profesional continua (Meza y Rodríguez, 2022).

También dicho derecho engloba el respeto a los derechos laborales, entre los cuales sobresale la negociación colectiva al formar parte y fortalecer los sindicatos por medio de los cuales los trabajadores par-

ticipan en la toma de decisiones sociales y económicas, esto bajo condiciones de libertad, equidad y dignidad (Meza y Rodríguez, 2022).

Por ello, se cuenta con indicadores del cumplimiento del ODS 8, entre los cuales resalta la variación anual del índice global de productividad laboral de la economía por medio del cual se da cuenta de la tasa de crecimiento de la productividad laboral con base en las horas trabajadas en el primer trimestre del año, que para México en 2022 fue de 94.6, registrando un decremento de 5.3 respecto a 2021, el cual ha mantenido una tendencia a la baja en el periodo de 2017 a 2022, salvo en los años de 2018 y 2021, donde tuvo un incremento que no se mantuvo (ver gráfica 1).

Gráfica 1
Índice en México de productividad laboral
de la economía a partir de las horas trabajadas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Sistema de información de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en México.

Respecto al avance en la meta de inclusión financiera, se mide al identificar a las personas entre 18 a 70 años que cuentan con una cuenta en algún banco o institución financiera, excluyendo las cuentas de seguros, esto refiere el acceso y uso de servicios financieros formales que da cuenta de los recursos con los que cuentan, al respecto se registró

un aumento de 12.7 % de 2015 a 2018, dado que se pasó del 55.2 % al 67.9 % (Gobierno de México, 2022).

Por su parte, la meta sobre el acceso a la capacitación y al empleo sin discriminación de ningún tipo, donde se enfatiza la inclusión de los y las jóvenes, se refleja en el indicador de la tasa de participación laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo. El cual, para el periodo de 2014 a 2018 registró una reducción de 0.6 % al pasar del 39.1 % a 38.6 % de población con discapacidad que participa en actividades laborales.

Los tres indicadores presentados sobre el avance del ODS 8 en México reflejan los esfuerzos realizados para que la legislación laboral se aplique en la cotidianidad, donde a todas las personas se les garantice su derecho a un trabajo decente y socialmente útil como se norma en el Artículo 123 constitucional, abarcando a personas con discapacidad como lo señala el numeral 11 de la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad (2011), al promover su acceso en igualdad de oportunidades laborales, al ser el trabajo un medio para el desarrollo personal, laboral y social.

Conclusiones

A partir de lo presentado se identificó un vínculo que se retroalimenta entre el trabajo decente planteado dentro del ODS 8 ante la tecnificación del mercado de trabajo, donde ha predominado la necesidad de plantear transformaciones legislativas e institucionales que permitan armonizar las prácticas laborales con lo normado desde el derecho laboral internacional y nacional donde se garantice la dignidad humana en cualquier trabajo realizado por una persona.

De tal manera que, en estos procesos, donde se emplea cada vez más a las TIC, se logre que el trabajador tenga acceso a seguridad social, salario remunerador, capacitación continua, así como condiciones adecuadas de higiene y seguridad para la prevención de riesgos de trabajo, los cuales son aspectos fundamentales del trabajo decente y que al garantizar lo anterior se repercute en el fortalecimiento de otros DDHH que aseguran la dignidad humana.

Es decir, que los trabajadores logren participar en la toma de decisiones en los órdenes político, económico y social con libertad y equi-

dad, al tiempo que preservan su dignidad. Por ello, el trabajo decente en este contexto planteado sigue promoviendo oportunidades de empleo dentro de los mercados de trabajo para el bienestar común y con relaciones tanto armoniosas como pacíficas entre trabajadores, patrones y el Estado, para lo cual es indispensable seguir realizando esfuerzos que promuevan el diálogo social.

En este sentido, también surgen efectos negativos y nuevos riesgos laborales que se han denominado riesgos psicosociales, entre los cuales se encuentra un desequilibrio entre el ámbito laboral y personal, al emplear redes sociales para la comunicación entre el patrón y el trabajador, lo cual ha llevado a que se esté “siempre disponible”, borrando los límites establecidos a través de la jornada laboral.

Otros retos de esta tecnificación del mercado laboral que afectan el derecho al trabajo decente y otros DDHH es la disminución de socialización, el surgimiento de fenómenos mediados por las TIC como el ciberacoso y ciberataques, entre otros que derivan en la pérdida de privacidad, daños en la salud física y psicológica de nuevas formas de trabajo como el *crowdworking*, basado en espacios innovadores de colaboración principalmente entre jóvenes, y el *work on demand*, que alude a trabajos temporales, generalmente por medio de aplicaciones móviles.

Aunado a ello, se identifica también como actores centrales a la sociedad, dado que puede contribuir al cumplimiento del ODS 8 por medio de sus prácticas de consumo, al fortalecer a los establecimientos formales del mercado local; la iniciativa privada por medio de la inversión y emprendimientos realizados que ofrezcan salarios justos por el trabajo realizado; la academia, que a través de la investigación contribuya a desarrollar, implementar y evaluar propuestas para garantizar el derecho al trabajo decente que consideren aspectos contextuales como los expuestos; también los gobiernos realizan acciones para alcanzar este fin, al generar incentivos de diversa índole para generar empleos que cumplan con los mínimos planteados en el ODS 8 y en la normatividad correspondiente.

Bibliografía

Asamblea de Jefes de Estado y Gobierno de la Organización de la Unidad Africana (1981). Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los

- Pueblos. Recuperado el 25 de junio de 2022 en <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1297.pdf>
- Asamblea General de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado el 25 de junio de 2022 en <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- (1969). Declaración sobre el Progreso y Desarrollo Social. Recuperado el 25 de junio de 2022 en <https://www.un.org/es/events/righttodevelopment/declaration.shtml>
- (1986). Declaración sobre el Derecho al Desarrollo. Recuperado el 25 de junio de 2022 en <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-right-development#:~:text=El%20derecho%20al%20desarrollo%20es%20un%20derecho%20humano%20inalienable%20en,fundamentales%2C%20a%20contribuir%20a%20ese>
- (2015). Agenda 2030. Recuperado el 25 de junio de 2022 en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- Beck, U. (2007). *Un nuevo mundo feliz: La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. España: Paidós.
- Belmont, E. y Rosa, T. (2020). Hacia una recharacterización del concepto de trabajo desde una antropología latinoamericana por demanda, en H. M. Palerm y M. L. Capogrossi (Eds.), *Tratado Latinoamericano de Antropología del Trabajo* (pp. 161-196). Buenos Aires: CLACSO.
- Bensusán, G. y Florez, N. (2020). *Cambio tecnológico, mercado de trabajo y ocupaciones emergentes en México*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado el 30 de junio de 2022 en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46181/S2000633_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bowles, S. y Gintis, H. (1983). El problema de la teoría del capital humano, en L. Tohaira (Ed.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones: lecturas seleccionadas* (pp. 220-228). España: Alianza.
- Congreso de la Unión (1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Recuperado el 27 de junio de 2022 en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- (2011). Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad. Recuperado el 27 de junio de 2022 en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>
- Contreras, S. (2013). Derecho positivo y derecho natural: una reflexión desde el iusnaturalismo sobre la necesidad y naturaleza de la determinación. *Kriterion: Revista de Filosofía*, 54(127), 43-61. Recuperado el 28 de junio de 2022 en <https://www.scielo.br/j/kr/a/NvPF9X7rbLZRzvJzbdKSNQD/?format=pdf&lang=es>

- Corte Interamericana de Derechos Humanos (1966). Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Recuperado el 25 de junio de 2022 en https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf
- De la Garza, E. (2006). Introducción. Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado, en E. de la Garza (Ed.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: nuevos enfoques* (pp. 1-27). Barcelona: Anthropos, UAM.
- (2008). Notas acerca de la construcción social del mercado de trabajo: crítica de los enfoques económico y socio demográfico, en T. Páramo (Ed.), *Nuevas realidades y dilemas teóricos en la Sociología del Trabajo* (pp. 29-50). México: UAM-I, Plaza y Valdez.
- Dirección del Trabajo de Chile (2022). *Código del Trabajo*. Dihttps://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articulos-95516_recurso_1.pdf
- Durand, J. P. (2011). *La cadena invisible. Flujo tenso y servidumbre voluntaria*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (1989). Convención sobre los Derechos de los Niños. Recuperado el 25 de junio de 2022 en <https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>
- García, E. (2022). Derecho y dignidad humana en el trabajo. *Revista de Derechos Humanos y Educación*, 5, 69-98. Recuperado el 1 de julio de 2022 en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8390929>
- García, F. J. (2014). El teletrabajo en México. (El trabajo a domicilio y el teletrabajo). Recuperado el 25 de junio de 2022 en <https://vlex.com.mx/vid/trabajo-domicilio-teletrabajo-527371158>
- Gobierno de México. (2022). *Sistema de información de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, México*. Recuperado el 29 de junio de 2022 en <https://www.agenda2030.mx/ODSGoalSelected.html?ti=T&cveArb=ODS0080&goal=0&lang=es#/ind>
- Gómez, M. A. (2019). La cuarta revolución industrial: ¿una gran oportunidad o un verdadero desafío para el pleno empleo y el trabajo decente? *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7(4), 276-315. Recuperado el 28 de junio de 2022 en http://ejcls.adapt.it/index.php/rld_e_adapt/article/view/821
- Ley Federal del Trabajo (2020). Diario oficial de la Federación, México, 2 de julio. Recuperado el 25 de junio de 2022 en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf
- López J. E. (2021). La relación del ODS núm. 8 con la función protectora del derecho del trabajo. *Cielo Laboral*. Recuperado el 26 de junio de 2022 en http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/11/2021_noticias_cielo_lopez.pdf

- Meza, L. y Rodríguez, R. E. (2022). Cambio tecnológico, comercio internacional y mercado laboral en México: un enfoque regional. *Equilibrio Económico. Revista de Economía, Política y Sociedad*, 16(2), 102-136. Recuperado el 25 de junio de 2022 en <http://www.economia.uadec.mx/pdfs/Rev20Sem2Art1.pdf>
- Naciones Unidas (1965). Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial. Recuperado el 25 de junio de 2022 en <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>
- (1990). Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares. Recuperado el 25 de junio de 2022 en <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>
- Organización de los Estados Americanos (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos. Recuperado el 25 de junio de 2022 en https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm
- (1988). Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador). Recuperado el 25 de junio de 2022 en <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>
- (2008). Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Recuperado el 25 de junio de 2022 en <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
- Organización Mundial del Comercio (2017). *Informe sobre el aumento mundial 2017, comercio, tecnología y empleo*. Recuperado el 25 de junio de 2022 en https://www.wto.org/spanish/res_s/publications_s/wtr17_s.htm
- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 16 de diciembre. Recuperado el 27 de junio de 2022 en https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Pacto_IDESC.pdf
- Piore, M. J. (1983). Los fundamentos tecnológicos del dualismo y de la discontinuidad, en L. Tohaira (Ed.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones: lecturas seleccionadas* (pp. 255-281). España: Alianza.
- Polanyi, K. (2003). *La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.
- Rubio, R. (2000). Globalización y mercado de trabajo: retos y oportunidades para la promoción del empleo en el medio local. *Scripta Nova. Revista Elec-*

- trónica de Geografía y Ciencias Sociales*, 69(60). Recuperado el 25 de junio de 2022 en http://www.ub.edu/geocrit/sn-69-60.htm#N_4
- Rueda, A. R. (2015). Las nuevas relaciones de trabajo y la tecnología. *Hechos y Derechos*, 1(26). Recuperado el 27 de junio de 2022 en <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/7215/9151>
- Senado de la República (2019). *Proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo*. Recuperado del 26 de junio de 2022 en <https://infosen.senado.gob.mx/minutas/documentos/64/497LXIV.pdf>
- Vázquez, J. C. y Vázquez, C. L. (2022). *El derecho humano al trabajo digno y a la promoción de ambientes laborales pro persona*. Recuperado el 26 de junio de 2022 en <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/4078/7702>
- Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado el 26 de junio de 2022 en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45759-la-pandemia-covid-19-su-efecto-tendencias-mercados-laborales>
- Zubillaga, A. y Paletier, C. (2020). *La digitalización como respuesta ante la COVID-19*. Recuperado el 27 de junio de 2022 en <https://www.orkestra.deusto.es/images/investigacion/publicaciones/informes/informes-especiales-covid-19/200033-Digitalizaci%C3%B3n-respuesta-COVID-19.pdf>

