

# International Journal of Human Sciences Research

## TRANSFORMACIONES POST PANDEMIA EN EL MERCADO LABORAL CHANGES IN THE LABOR MARKET AFTER THE PANDEMIC

---

*Aureola Quiñónez Salcido*

Universidad Autónoma Metropolitana,  
Unidad Cuajimalpa  
Ciudad de México, México  
ORCID: 0000-0002-0424-9343

*Mariana Moranchel Pocaterra*

Universidad Autónoma Metropolitana,  
Unidad Cuajimalpa  
Ciudad de México, México  
ORCID: 0000-0001-8232-6028

*Sandra A. Carrillo Andrés*

Universidad Autónoma Metropolitana,  
Unidad Azcapotzalco  
Ciudad de México, México  
ORCID: 0000-0002-1937-012X

All content in this magazine is licensed under a Creative Commons Attribution License. Attribution-Non-Commercial-Non-Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).



**Resumen:** El objetivo de este trabajo es analizar las transformaciones en el mercado laboral que se han producido tras la pandemia, estudiando tanto los cambios legislativos para la protección laboral como las nuevas formas de organización laboral en la producción, distribución y consumo. El objetivo es identificar los nuevos retos a los que se enfrenta el mercado de trabajo. El trabajo se estructura en tres partes. En la primera parte, se analizan las regulaciones y reformas para la protección laboral en situaciones de crisis, a través de una revisión bibliográfica de diversas aportaciones. En la segunda parte, se examina el comportamiento de los indicadores de empleo en el mundo por nivel de ingreso de los países y las tendencias laborales con relación al desarrollo de las TIC. En la tercera parte, se analiza la configuración del mercado laboral después del COVID-19 y la evolución de las TIC en México. Los resultados de la investigación reflejan que, ante la crisis económica propiciada por la pandemia del COVID-19, las transformaciones en el mercado laboral muestran una mayor tendencia al teletrabajo mediante el uso de las TIC. También se observa una transición en el mercado laboral, con una disminución del empleo en actividades que pueden ser sustituidas por la automatización mediante robots, y una reorientación del empleo hacia la especialización en el uso de herramientas digitales que requieren mayores habilidades en el uso de las TIC. Esto implica un reto para las organizaciones y las instituciones de educación superior.

**Palabras clave:** Tecnologías de la Información y la Comunicación, teletrabajo, productividad, COVID.

## INTRODUCCIÓN

Las medidas de seguridad implementadas ante la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19 propició la disminución de

la actividad económica y el aumento del desempleo, además de una mayor demanda en el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), generando nuevas necesidades en el mercado laboral.

Por tanto, el objetivo de este trabajo es analizar las transformaciones en el mercado laboral en la postpandemia, a través del estudio de los cambios legislativos para proteger los derechos laborales y de las nuevas formas de organización laboral en la producción, distribución y consumo, con el fin de visibilizar los nuevos desafíos que enfrenta el mercado de trabajo.

La investigación plantea como hipótesis que las transformaciones en el mercado laboral postpandemia se presentaron principalmente en dos efectos: por un lado, la pérdida de empleo en actividades susceptibles de ser automatizadas por robots o la evolución de las TIC; y, por otro lado, una reorientación del empleo que requiere mayor especialización y habilidades en el uso de las TIC.

El trabajo se divide en tres partes: la primera se centra en el análisis de la regulación y reformas para la protección laboral en situaciones de crisis, mediante una revisión bibliográfica de diversas aportaciones; en la segunda, se estudia el comportamiento de los indicadores de empleo del mundo y de acuerdo al nivel de ingreso de los países, y las tendencias laborales ante el desarrollo de las TIC; y, en la tercera parte, se analiza la configuración del mercado laboral en México después del COVID-19 y la evolución de las TIC.

## REGULACIÓN PARA LA PROTECCIÓN LABORAL

Con el objetivo de proteger a los trabajadores durante situaciones de emergencia o crisis económica, los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) han

implementado diversas reformas y políticas públicas. Según la OCDE (2020), algunas de estas medidas incluyen la implementación de políticas y recomendaciones para facilitar las licencias de enfermedad y el apoyo a los ingresos para aquellos que han perdido su trabajo. Además, se ha flexibilizado la transición hacia el teletrabajo para aquellos trabajadores que pueden realizar sus actividades desde casa, siempre garantizando la seguridad de los trabajadores y protegiendo sus ingresos y empleo.

Países miembros de la OCDE han establecido diversas reformas para proteger el empleo, impulsando cambios en los indicadores de legislación y protección del empleo. Destacan políticas que implican una compensación laboral para los trabajadores y la capacidad de adaptación de las empresas a las nuevas condiciones de demanda o tecnología (OCDE, 2020).

La OCDE apreció una brecha entre los países europeos, que cuentan con mayores restricciones al despido laboral, y los países anglosajones, donde los trabajadores corren un mayor riesgo de perder sus empleos. Por ello, el derecho a la protección laboral debe considerarse como un derecho fundamental, basado en diferentes perspectivas de fundamentación como iusnaturalista o naturalista, positivista e histórica.

La mayor diversidad de reformas a la protección laboral en Europa se presentó después de la crisis económica de 2018, lo que sugiere una vinculación entre la fundamentación positivista e histórica. La contingencia de la pandemia por COVID-19 también ha demostrado la necesidad de establecer derechos de protección laboral en casos de crisis económicas o contingencias sanitarias.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su declaración del Centenario para el futuro del trabajo (OIT, 2019) identificó una

1 En las recomendaciones (R-205) de la OIT (2017)

transformación en el ámbito laboral impulsada por la innovación tecnológica, cambios demográficos, ambientales y climáticos, en un contexto global de economías interconectadas. Subrayó la necesidad de actuar con urgencia para aprovechar las oportunidades y enfrentar los retos en la creación de un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro, donde los derechos de los trabajadores y las necesidades, aspiraciones y derechos de todas las personas sean el centro de las políticas económicas, sociales y ambientales.

Guy Rider (OIT, 2020) señaló que normas internacionales establecidas en la OIT, están destinadas a la promoción de nuevas oportunidades para conseguir un trabajo decente y productivo, con respeto a valores como libertad, equidad, seguridad y dignidad.

Asimismo, la OIT recomienda<sup>1</sup> que los países miembros que adopten medidas relacionadas con el empleo y el trabajo decente para responder a las situaciones de crisis provocadas por los conflictos y los desastres, así como la promoción y ejecución de los principios y derechos fundamentales del trabajo, otros derechos humanos y las normas internacionales del trabajo. Es importante considerar la magnitud de la crisis y su impacto en los diversos niveles de gobierno, las organizaciones de empleadores y trabajadores, con el fin de responder eficazmente, con la cooperación y asistencia internacional necesaria.

La reforma del artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en México (2012) estableció que “las normas laborales buscan lograr un equilibrio entre los factores de producción y la justicia social, y promover el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales”. El artículo 3° de la LFT subraya la importancia de la promoción, capacitación, adiestramiento y formación para el trabajo, lo que fortalece la certificación de competencias laborales, la calidad y productividad laboral, y los

beneficios para trabajadores y empleadores por igual.

El artículo 132 de la LFT establece la obligación de los empleadores de cumplir con las disposiciones emitidas por las autoridades competentes en caso de emergencias sanitarias, y de proporcionar a sus trabajadores los elementos necesarios para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de emergencia sanitaria. La reforma de la LFT también establece que, en caso de suspensión de labores debido a una contingencia, el empleador debe pagar a sus trabajadores una indemnización por un día de salario mínimo general vigente por cada día de suspensión, no excediendo un mes (Flores, 2014).

En resumen, la reforma a la LFT en México se enfoca en la protección de los trabajadores ante contingencias sanitarias, estableciendo responsabilidades claras para los empleadores. Esto incluye el cumplimiento de las disposiciones emitidas por las autoridades competentes y la provisión de los elementos necesarios para proteger a los trabajadores del contagio de enfermedades. La reforma también establece el derecho de los trabajadores a recibir una indemnización en caso de suspensión de labores debido a contingencias sanitarias.

La reforma laboral de 2012, generó severas críticas por parte de organismos internacionales, señalando que era una violación a los derechos humanos, violando 56 convenios internacionales, entre ellos “el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y diversos convenios de la OIT”, señalando la reforma como una “total aversión al principio de la estabilidad laboral”, ya que “se elimina la posibilidad de que un trabajador acumule antigüedad en su empleo y mejore su salario” (Flores, 2014:76).

En México se han presentado diversas

propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo, en las que se propone incrementar un mes más el pago de indemnización por suspensión de labores, en este sentido, también se propone otorgar como complemento un Seguro de Riesgo Económico Extraordinario hasta completar el equivalente a 1.8 Salarios Mínimos generales Vigentes hasta que concluya la contingencia (Art. 429, fracción IV), se propone el cambio de la palabra contingencia por emergencia; limitar los despidos considerados como injustificados cuando se considere como causal la salud (Tabla 1)

## **COMPORTAMIENTO DE INDICADORES DE EMPLEO**

El número de horas trabajadas en el mundo disminuyó 7.8% durante 2020, la reducción más fuerte se presentó en los países de ingreso medio alto (-9.8%), seguido de los países de alto ingreso donde las horas trabajadas durante la pandemia se redujeron 7.3%, por su parte, la menor disminución se presentó en los países de bajo ingreso 2.9%, lo que implicó que en estos países algunos sectores económicos continuaron realizando actividades (figura 1).

La OIT (2023), Señaló que a pesar de que ha disminuido el impacto del COVID-19 en la mayoría de los países, el efecto de las crisis económicas puede impulsar el aumento de las desigualdades en el mercado laboral, debido al impacto desproporcionado en ciertos grupos de trabajadores y empresas, así como la brecha entre los países desarrollados y en desarrollo, donde la recuperación de estos últimos se ha presentado más lenta y con ausencias políticas en la normatividad para proteger a los trabajadores y a las empresas.

Asimismo, la OCDE (2020) señaló que en los países europeos existen mayores reformas para la protección laboral ante crisis económicas y en el caso de contingencia

Propuesta	MODIFICACIÓN
<p>Iniciativa por el que se reforma la fracción IV del artículo 429 de la LFT</p> <p>(Dip. Mario Delgado Carrillo). 3-jun-2020</p>	<p>Artículo 429.- En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:</p> <p>...</p> <p>IV. [...] <u>En caso de que la suspensión se prolongue por más de un mes, la indemnización corresponderá a un día de salario mínimo general vigente por cada día adicional, sin que pueda exceder de otro mes.</u> (DOF. 01.05.2019)</p>
<p>Iniciativa de reforma del artículo 42 Bis, la fracción XIX Bis del artículo 132, los artículos 168 y 175, la fracción VII en el artículo 427 y los artículos 432 y 512-D Ter de la LFT</p> <p>Propone modificar la palabra contingencia por emergencia</p> <p>Dip. Martha Angélica Zamudio Macías (Movimiento ciudadano)</p> <p>20-mayo-2020</p>	<p>Artículo 42 Bis no se reformó</p> <p>Artículo 132 fracción XIX</p> <p>Artículo 168</p> <p>Artículo 175</p> <p>Artículo 427 fracción VII</p> <p>Artículo 432</p> <p>Artículo 512-D Ter</p> <p><b>No se modificaron</b></p>
<p>Adiciona un párrafo segundo al artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, se reforma la fracción III y se adiciona una fracción IV, todos del artículo 149 Ter del Código Penal Federal.</p> <p>Esta reforma pretende eliminar la discriminación en el ámbito laboral, se establece que todo despido en el que medie como causa la <b>salud</b> se entenderá como injustificado</p> <p>Dip. Juan Martín Espinoza Cárdenas (Movimiento Ciudadano)</p> <p>5-agosto-2020</p>	<p>Artículo 53 LFT <b>No se modificó</b></p> <p>Artículo 149 TER fracciones III CPF</p> <p><b>No se adicionó la fracción IV.</b></p>
<p>Iniciativa de reforma de la fracción IV del artículo 429 y propone adicionar: En los casos en que la contingencia se prolongue el gobierno federal y/o estatal, otorgará como complemento un Seguro de Riesgo Económico Extraordinario hasta completar el equivalente a 1.8 Salarios Mínimos Generales Vigentes hasta que concluya la contingencia.</p> <p>Propone modificar la fracción I del artículo 537 de la LFT. Propone adicionar y en especial en casos de contingencia sanitaria.</p> <p>Dip. Oscar Daniel Martínez Terrazas (Partido Acción Nacional)</p> <p>20-mayo-2020</p>	<p>Artículo 429...</p> <p>IV. Si se trata de la fracción VII, 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. (DOF 01.05.2019)</p> <p>Artículo 537. El Servicio Nacional de Empleo tendrá los siguientes objetivos:</p> <p>I. Estudiar y promover la operación de políticas públicas que apoyen la generación de empleos.</p> <p><b>No se adicionó la propuesta</b></p>
<p>Iniciativa de reforma, por la que se adiciona una fracción XXVII ter al artículo 132 de la LFT, y se reforman los incisos d) y e) y se adiciona un inciso f) a la fracción VIII del artículo 43 de la LFT al Servicio del Estado</p> <p>Dip. Lucio Ernesto Palacios Cordero (MORENA)</p> <p>Propuesta busca que los padres puedan acudir a las reuniones y actividades académicas de sus hijos, sin que esto afecte en su salario</p> <p>19-agosto-2020</p>	<p>Artículo 132 fracción XXVII ter LFT</p> <p><b>No se modificó</b></p> <p>Artículo 43 fracción VIII incisos d) y e) y adición inciso f) LFTSE</p> <p><b>No se modificó</b></p>
<p>Iniciativa de reforma a la fracción IV del artículo 429 de la LFT</p> <p>Propone que durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.</p> <p>Dip. Nohemí Alemán Hernández (Partido Acción Nacional)</p> <p>10-junio-2020</p>	<p>Artículo 429.- En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:</p> <p>...</p> <p>IV. Si se trata de la fracción VII, 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 (DOF 01.05.2019).</p> <p><b>Modificación parcial</b></p>

<p>Iniciativa de reforma al artículo 513 de la LFT Con esta iniciativa se busca que el Covid-19, sea considerado como riesgo de trabajo y se encuentre dentro del catálogo. Dip. Fernando Luis Manzanilla Prieto (Partido Encuentro Social) 5-agosto-2020</p>	<p>Artículo 513 La Secretaría del Trabajo y Previsión Social actualizará las tablas de enfermedades de trabajo y de evaluación de las incapacidades permanentes resultante de los riesgos de trabajo, mismas que se publicarán en el Diario Oficial de la Federación y serán de observancia general en todo el territorio nacional,... (DOF 01.05.2019) <b>Modificación parcial</b></p>
<p>Iniciativa por la que se reforma el artículo 311 y se adiciona un Capítulo XII Bis de la LFT Con esta Iniciativa se busca regular el teletrabajo. Dip. Ricardo Flores Suárez (Partido Acción Nacional) 28-junio-2020</p>	<p>Artículo 311 (DOF 11.01.2021) Capítulo XII BIS Teletrabajo (DOF 11.01.2021)</p>
<p>Se propone adicionar la fracción III Bis del artículo 132 LFT relativo a proporcionar materiales sanitarios para la ejecución dl trabajo. Adicionar la fracción XV Bis del artículo 133 LFT prohibición de despido o renuncia durante la emergencia sanitaria; Adición artículo 512-D Quater LFT en materia de suspensión de labores no esenciales en el caso de declaratoria de emergencia sanitaria. Modificación artículo 518 relativo a los plazos de prescripción durante la declaratoria de emergencia sanitaria.</p>	<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: <b>No se modificó</b> Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o sus representantes. <b>No se modificó</b> Artículo 512-D <b>No se modificó</b> Artículo 518. <b>No se modificó</b></p>

TABLA 1. Iniciativas de Reforma tras la pandemia de COVID-19

Fuente: Elaboración propia

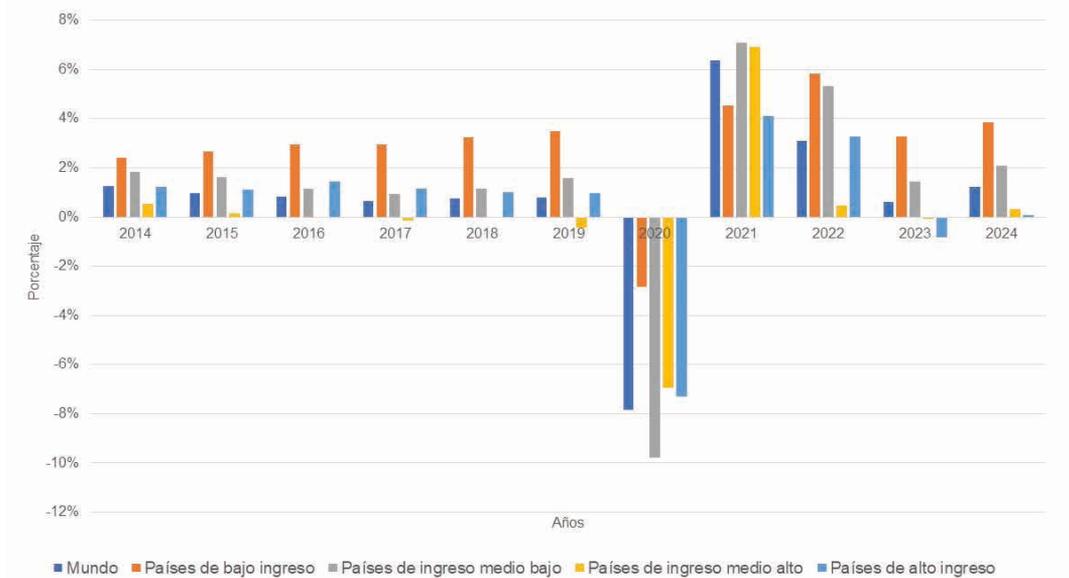


Figura 1. Tasa de variación anual en el número de horas trabajadas en el mundo

Fuente: Elaboración propia con datos y proyecciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo.

sanitaria el apoyo laboral para la inasistencia a los trabajos por enfermedad.

En México, la población desocupada se incrementó 16% y 22% durante el segundo y tercer trimestre de 2020, respectivamente, periodo en el que 2.7 millones de personas se encontraban sin empleo, los trimestres posteriores disminuyó la población desocupada, sin embargo, fue hasta el último trimestre de 2022 cuanto la población desocupada fue inferior a la presentada en el primer trimestre de 2019 (figura 2).

En cuanto a las acciones realizadas por las organizaciones se apreció una reducción en el empleo y las remuneraciones al personal, principalmente, las grandes empresas que disminuyeron 34% el monto total de las remuneraciones y prestaciones del personal y 18% en el personal ocupado, durante abril de 2020 respecto al mes anterior, asimismo, las pequeñas y medianas empresas redujeron la cuarta parte de su personal durante agosto de 2020 respecto a marzo del mismo año (figura 3).

En cuanto a los cambios en el trabajo se apreció que 60% de las microempresas y 56% de las medianas empresas realizaron trabajo en casa, en tanto que, 46% de las grandes empresas realizaron el trabajo a distancia durante abril de 2020 respecto al mes previo, asimismo, para febrero de 2021 se apreció que cuatro de cada diez empresas realizaban actividades desde su casa (figura 4).

Por otra parte, en el análisis de las tendencias de la ocupación, la OCDE organismo internacional identificó una tendencia descendente en las contrataciones de empleos considerados como nivel medio (salarios promedio en la media, representada por camioneros, operadores de máquina, secretarías, cajeros, etc.); mientras que los empleos que requieren mayor especialización mostraron un comportamiento ascendente.

El foro económico mundial (2018) señaló

como tendencias del mercado laboral para el periodo 2018-2022: 1) La automatización, la robotización y la digitalización; 2) Una reconfiguración en los empleos, que ocasione, por un lado, una significativa irrupción laboral y por otro, una perspectiva neta positiva para los empleos; 3) Cambios acelerados en la división del trabajo entre seres humanos, máquinas y algoritmos; 4) Aumento en la demanda de nuevas habilidades ante las nuevas tareas en el trabajo; y 5) La conversión de todos los trabajadores en estudiantes permanentes.

Al respecto, Miniam y Martínez (2018) realizaron un estudio sobre el impacto de las tecnologías en el empleo y demostraron que 63% del empleo total de México tiene un alto riesgo de ser automatizado, señalando la sustitución de ocupaciones por equipos controlados por computadoras, asimismo, señalaron que el riesgo de automatización es mayor en México que en Estados Unidos, Europa y los países miembros de la OCDE.

## **RECONFIGURACIÓN DEL EMPLEO**

Ante la contingencia sanitaria, se apreciaron disminuciones en los niveles de empleo de México y se identificó la necesidad de reformar la LFT para fortalecer la protección laboral en casos de emergencias sanitarias, estableciendo lineamientos para reducir los despidos a los laborales, afectando la economía del país.

Por otra parte, en medio del confinamiento, las actividades de los trabajadores y funcionarios de algunas organizaciones, entre ellas, las dedicadas a la educación, desempeñaron sus trabajos de forma remota, utilizando las TIC; en algunos casos, los trabajadores se enfrentaron a la utilización de dichas herramientas, por lo que se capacitaron y adquirieron mayores herramientas para el desempeño de sus actividades.

Diversos estudios mostraron la tendencia

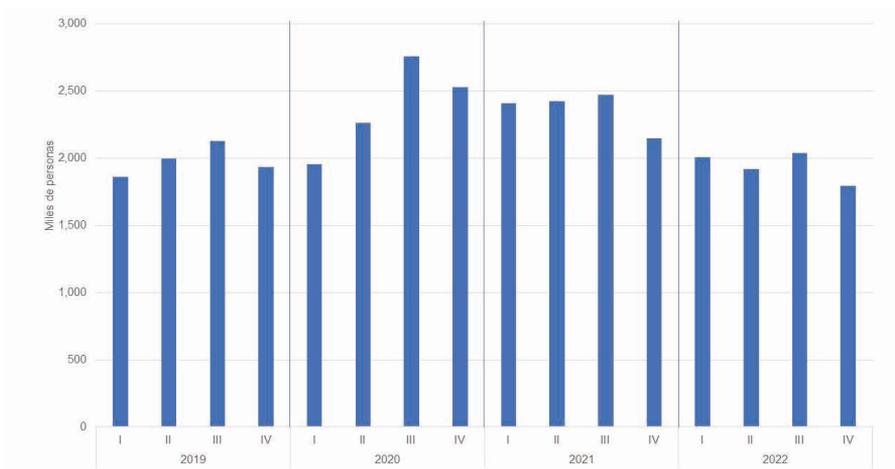


Figura 2. Tasa de variación anual en el número de horas trabajadas en el mundo  
 Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

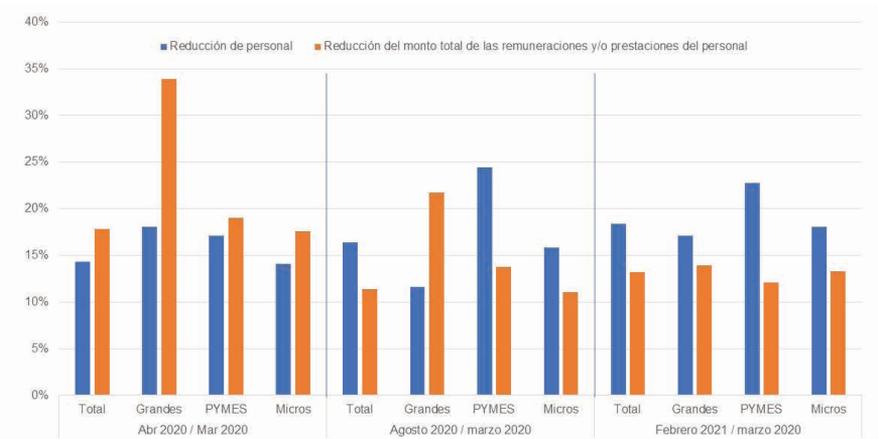


Figura 3. Impactos en el trabajo y las remuneraciones por tipo de establecimiento  
 Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI. Encuesta Sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las Empresas, (ECOVID-IE).

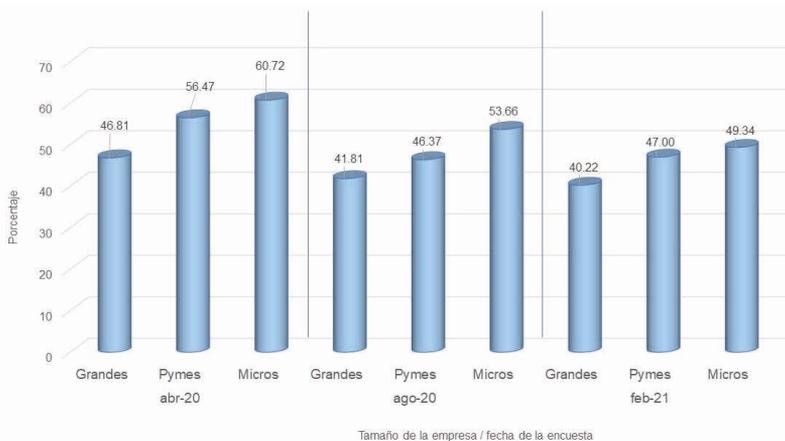


Figura 4. Porcentaje de empresas que realizaron trabajo en casa  
 Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI. Encuesta Sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las Empresas, (ECOVID-IE).

de las TIC, así como la banda ancha, la inteligencia artificial, la automatización y robotización del empleo, por otro lado, ante la abrupta necesidad de utilizar las herramientas digitales para continuar con las actividades laborales, permitió una mayor especialización de los trabajadores, lo que implica que ante el COVID-19 se presentaron cambios en la reconfiguración del empleo, donde se potenció el uso de las TIC, destacando el impulso al teletrabajo, donde sectores como el comercio y servicios realizaron sus actividades, incluso incrementando sus ventas mediante el uso de las tecnologías y redes sociales.

Como resultado, se apreció que la pandemia del COVID-19 propició una paradoja, por un lado, se registró la pérdida de empleo y por otro, un incremento en las actividades que requieran mayor especialización laboral y habilidades en el uso de las TIC, temas que sin duda se ponen sobre la mesa para su análisis y discusiones futuras.

## REFERENCIAS

Consejo de Salubridad General (2020, marzo 30). **Acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARSCoV2 (COVID19)**.

Diario de Sevilla (2020, Agosto 24). **Estadísticas del Coronavirus en el mundo**: Superados los 24 millones de contagios. URL [https://www.diariodesevilla.es/sociedad/estadistica-coronavirus-mundo-contagiados\\_0\\_1447955465.html](https://www.diariodesevilla.es/sociedad/estadistica-coronavirus-mundo-contagiados_0_1447955465.html)

Flores, L. (2014). **En Temas actuales de los Derechos Humanos de última generación**. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Estadísticas de Ocupación y Empleo. URL: <https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/default.html#Tabulados>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). **Encuesta Sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las Empresas, (ECOVID-IE)**. URL <https://www.inegi.org.mx/programas/ecovidie/>

Miniam, H. y Martínez A. (2018). **El impacto de las nuevas tecnologías en el empleo en México**. Problemas de desarrollo 49(195) 27-53 oct-dic. URL <https://doi.org/10.22201/iiiec.20078951e.2018.195.64001>

Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2020). **Employment Outlook 2020. Worker Security and the COVID-19 Crisis**. URL <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/a1ba8eae-es.pdf?expires=1600054721&id=id&accname=guest&checksum=913D7E58013189173CF51F8EF5C26E79>

Organización Internacional del Trabajo (2023). **Working hours lost due to the COVID-19 crisis expressed as number of FTE jobs, by sex -- ILO modelled estimates** (thousands) | Quarterly. Disponible en: <https://ilostat.ilo.org/topics/covid-19/>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2017). **R-205 Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia**, 2017 (205). URL [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3330503](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503)

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019, junio 21). **Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo**. URL [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711699.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020, Mayo 29). **Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus)** Preguntas frecuentes. URL [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_739939.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf)

