

## LA SEGURIDAD SOCIAL FRENTE AL COVID-19

María Ascensión MORALES RAMÍREZ\*

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Seguro de enfermedades y maternidad*. III. *Seguro de riesgos de trabajo*. IV. *Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez*. V. *Vivienda*. VI. *Apoyos a la conservación de empleos*. VII. *Conclusiones*. VIII. *Bibliografía*.

### I. INTRODUCCIÓN

La seguridad social es reconocida en los instrumentos internacionales fundamentales como un derecho humano que permite la cohesión e inclusión social, la prevención y alivio en la pobreza ha sido puesta a prueba por una enfermedad en todo el mundo cuyas consecuencias no tiene precedentes.

El 30 de enero de 2020 la OMS identificó el nuevo Coronavirus COVID-19 y declaró este brote como emergencia de salud pública de importancia internacional. El 27 de febrero, en el país se dio a conocer el primer caso de contagio por importación. La OMS el 11 de marzo de 2020 declaró a la pandemia de enfermedad por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19) y emitió una serie de recomendaciones para su control.

Ante ello, en México desde el 17 de marzo de 2020 diversas instancias se adelantaron a tomar acciones preventivas, sin que se hubiera reunido el Consejo de Salubridad General, autoridad sanitaria en el país, que sanciona las medidas de preparación, prevención y control de epidemias, coordinadas y supervisadas por la Secretaría de Salud.

Fue hasta finales de marzo de 2020 que a través de acuerdos y decretos publicados en el *Diario Oficial de la Federación*, empezó a configurarse el marco regulatorio de esta situación,<sup>1</sup> entre los que destacan y tienen implicaciones en la

\* Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5786-4825>.

<sup>1</sup> La Secretaría de Educación Pública el 18 de marzo giró instrucciones para la suspensión de clases (del 20 de marzo al 20 de abril de este año), la UNAM por el tiempo que

seguridad social: el acuerdo del 23 de marzo del Consejo de Salubridad General en el que reconoció la epidemia de enfermedad por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19) como grave de atención prioritaria y estableció actividades de preparación y respuesta ante dicha epidemia. El acuerdo del 24 de marzo de 2020 de la Secretaría de Salud donde decretó las medidas preventivas a implementar para la mitigación y control de los riesgos para la salud que implicaba el COVID-19; el del 31 de marzo en el cual dictó medidas extraordinarias para atender la emergencia sanitaria y el del 29 de mayo por medio del cual se establecen los lineamientos para la reapertura de actividades económicas. Asimismo, los acuerdos, boletines y circulares de los institutos de seguridad social.

El IMSS al cierre de febrero de 2020 reportó 20,613,536 asegurados, de los cuales 85.6% correspondían a trabajadores permanentes y 14.4% a eventuales. En el mismo mes, el INEGI reportó una desocupación del 3.4% de la Población Económicamente Activa. Para este momento, la tasa de desempleo ya era mayor que la de febrero de 2019. A partir de entonces, inició la caída del empleo formal, así como las modificaciones en las relaciones de trabajo (reducción de salarios), ambos supuestos vinculados al acceso a las prestaciones de seguridad social.

Ante el crecimiento de los casos de la enfermedad del COVID-19 y de la pérdida de empleos, el presente trabajo, en primer lugar, se enfoca en revisar las soluciones que, particularmente, el IMSS (principal asegurador de los trabajadores formales), la CONSAR y el INFONAVIT han dictado en las distintas ramas de la seguridad social (sostenida por las cotizaciones de los trabajadores, patrones y Estado), para enfrentar la emergencia sanitaria. En segundo lugar, el estudio analiza si tales medidas han resultado ser idóneas y oportunas para la envergadura del caso, sobre todo, porque se trata de trabajadores que en su gran mayoría cotizan a razón de entre uno y medio y tres salarios mínimos.<sup>2</sup>

## II. SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

El Consejo Técnico del IMSS, en cumplimiento de las medidas establecidas por la Secretaría de Salud y con el propósito de reducir la concentración de

---

durara la pandemia, la Secretaría de la Función Pública al permitir el trabajo en casa a los servidores públicos mayores de 60 años, mujeres embarazadas y con enfermedades crónicas, así como días alternados de trabajo para quienes tengan hijos menores de 12 años de edad, en el periodo del 23 de marzo al 17 de abril de este año, entre otros.

<sup>2</sup> Muchos trabajadores independientes, bajo las nuevas formas de contratación o atípicas o de la economía informal, no se encuentran protegidos por las instituciones de seguridad social.

las personas en las unidades médicas y, así evitar la propagación del contagio, el 25 de marzo de 2020 aprobó una serie de prevenciones especiales, con carácter transitorio para el trámite de incapacidades y pago de subsidios. Estas disposiciones fueron dadas a conocer ese día a través de los medios de comunicación, pero fue hasta el cuatro de mayo que el Acuerdo respectivo se publicó en el Diario Oficial de la Federación,<sup>3</sup> aunque para esa fecha ya comprendía más sujetos (embarazadas y pacientes con enfermedades crónicas)<sup>4</sup> y otros supuestos (atención domiciliaria, prórrogas, entre otros) que se habían dado a conocer mediante boletines. Así, las medidas fueron:

- a) *Incapacidad por enfermedad general* (permiso especial en línea). Inicialmente la incapacidad fue considerada únicamente para los asegurados que presentaran síntomas de COVID-19 y en mayo para todos los casos. La incapacidad sería por 14 días, tiempo de duración del cuadro leve por COVID-19 y el pago sería a razón del 60% del salario base de cotización (aunque en la práctica solo se pagan 11 días porque la ley dispone el pago del subsidio a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad).<sup>5</sup> Con ello, el asegurado justificaría su ausencia en el trabajo, recibiría el subsidio y se determinaría el descuento de las cuotas obrero-patronales. Se asignaría al trabajador una cuenta clabe bancaria para el depósito y cobro del subsidio.
- b) *Incapacidad por maternidad*. Se facilitó a las aseguradas embarazadas la expedición del certificado correspondiente, a partir de la semana 34 del periodo de gestación y con pago del total de los 84 días.
- c) *Receta resurtible*. Dirigida a los asegurados diagnosticados con enfermedades crónicas, tales como: hipertensión arterial sistémica, diabetes tipo dos, bronquitis crónica, asma bronquial, cáncer de próstata y de mama, hepatitis C crónica y trasplante renal, entre otros. Estas personas tendrían acceso a tres recetas para la obtención mensual de sus medicamentos.
- d) *Orientación médica domiciliaria*. Se pretendía evitar la concentración de personas en las unidades médicas familiares y, en consecuencia, reducir también el riesgo de contagio.

<sup>3</sup> Acuerdo ACDO.SA2.HCT.250320/97.PDPES.

<sup>4</sup> IMSS, Boletín 163/2020 del 31 de marzo de 2020. Plan para evitar contagios por COVID-19 para embarazadas y pacientes con enfermedades crónicas. ACDO.AS2.HCT.070420/119.PDPES, del 7 de abril de 2020. Autorizó la certificación del estado de embarazo y la expedición de certificados de incapacidad por maternidad, desde plataformas digitales.

<sup>5</sup> Artículo 96 de la LSS.

- e) *Prórrogas de las prestaciones económicas.* Para las incapacidades temporales por riesgos de trabajo, pensiones por invalidez temporal y pensiones provisionales de riesgos de trabajo, por el tiempo que dure la emergencia sanitaria.
- f) *Prórroga para acreditar la supervivencia.* Se concedieron seis meses para que la población pensionada comprobara la supervivencia.
- g) *Suspensión del cómputo para la prescripción.* Para reclamar el pago de las prestaciones en dinero por riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida y guarderías y prestaciones sociales mientras dure la emergencia sanitaria, en términos del artículo 300 de la ley.<sup>6</sup>

Como puede observarse las medidas, en su mayoría, se han enfocado en los procesos operativos y en los canales de prestación de los servicios para garantizar la continuidad de estos y evitar la propagación del contagio. Así, mediante canales digitales se ha: mantenido la comunicación con los asegurados, procesado las solicitudes de prestaciones y realizado pagos bancarizados. A finales de marzo, estas medidas tuvieron un carácter limitado, pero en mayo se consideraron algunas mejoras.

Sin embargo, las medidas no fueron más allá para atender los impactos económicos y sociales que ya estaba generando la pandemia, pues desde febrero se contaba con información y datos estadísticos sobre el cierre de empresas y el despido de trabajadores. Así, faltaron medidas para abordar las consecuencias negativas de largo alcance en el contexto de la crisis sanitaria para los trabajadores y sus familias, entre otras, las siguientes:

- a) La ampliación del periodo de conservación de derechos en este seguro. El Consejo Técnico del IMSS no previó esta medida y el Ejecutivo Federal tampoco la solicitó al instituto en términos del artículo 109 de la LSS, párrafo segundo, a pesar de vislumbrarse que el panorama empeoraría con el paso de los días y los trabajadores no solo perderían el empleo y, con ello sus ingresos, sino también el acceso a

---

<sup>6</sup> Artículo 300. El derecho de los asegurados o sus beneficiarios para reclamar el pago de las prestaciones en dinero, respecto a los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida y guarderías y prestaciones sociales prescribe en un año de acuerdo con las reglas siguientes: I. Cualquier mensualidad de una pensión, asignación familiar o ayuda asistencial, así como el aguinaldo; II. Los subsidios por incapacidad para el trabajo por enfermedad no profesional y maternidad; III. La ayuda para gastos de funeral, y IV. Los finiquitos que establece la Ley. Los subsidios por incapacidad para trabajar derivada de un riesgo de trabajo, prescriben en dos años a partir del día en que se hubiera generado el derecho a su percepción”.

las prestaciones en especie por superar las ocho semanas posteriores al quedar privados del trabajo, con lo que se violan derechos humanos por omisión.<sup>7</sup> El precepto dispone:

El Ejecutivo Federal podrá solicitar al Consejo Técnico que se amplíe el período de conservación de derechos [...], cuando a su juicio las condiciones económicas y laborales del país así lo requieran, y determinará las condiciones específicas en que operará la conservación de los derechos que al efecto correspondan, los requisitos necesarios para otorgarla y la vigencia que en cada caso se determine.<sup>8</sup>

- b) La eliminación de los tiempos de espera para la conservación de derechos, pues el trabajador al no cumplir con el requisito mínimo de haber cotizado ocho semanas previas a quedarse sin empleo no podrá gozar de este derecho.

La situación exigía mayor alcance de la conservación de derechos hasta que las condiciones de la emergencia sanitaria lo permitieran, máxime que existía el antecedente de una ampliación de dieciséis semanas adicionales a las ocho señaladas en la ley, en 2009 con motivo de la influenza A-H1N1.<sup>9</sup>

Así, la pérdida de ingresos y la posible enfermedad o el cuidado de un integrante de la familia en tiempos de pandemia cuando ya no se cuenta con la protección del seguro social (prestaciones a la salud y en dinero), aumentan los riesgos de los trabajadores y sus familias, amenaza su bienestar y puede llevarlos hacia a la pobreza.

### III. SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO

Este seguro es un pilar de la seguridad social por la protección que brinda a los trabajadores ante accidentes y enfermedades de trabajo. Estas últimas re-

---

<sup>7</sup> Artículo 109. El asegurado que quede privado de trabajo remunerado, pero que haya cubierto inmediatamente antes de tal privación un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpidas, conservará durante las ocho semanas posteriores a la desocupación, el derecho a recibir, exclusivamente la asistencia médica y de maternidad, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria. Del mismo derecho disfrutarán sus beneficiarios.

<sup>8</sup> Asimismo, el segundo párrafo del 109 señala que en este supuesto, el Gobierno Federal proveerá de manera oportuna y suficiente al Instituto de los recursos necesarios para financiar los costos adicionales que la medida representara. El Instituto al efecto deberá llevar registros contables por separado de su operación ordinaria.

<sup>9</sup> ACDO.AS1.HCT.140109/2.PDG, 14 de enero de 2009.

visten gran relevancia, pues como lo afirma la AISS en todo el mundo, cerca de 2.4 millones de personas fallecen a causa de enfermedades profesionales, frente a las 380,000 personas que mueren por accidentes de trabajo. Además, las enfermedades de trabajo comprenden, entre otras, aquellas derivadas de la exposición a agentes químicos, físicos o biológicos durante el desempeño de sus actividades laborales o padecer enfermedades dermatológicas, trastornos musculoesqueléticos, trastornos por estrés postraumático o cáncer profesional.<sup>10</sup>

En México los riesgos de trabajo están regulados en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Seguro Social; ambos ordenamientos prevén disposiciones en materia de prestaciones en especie y dinero. Sin embargo, la ley laboral dispone como prestación económica el pago de indemnizaciones para los trabajadores que no son afiliados al IMSS,<sup>11</sup> en tanto la LSS prevé el pago de pensiones para aquellos que fueron inscritos al instituto.<sup>12</sup>

Ante la propagación del coronavirus, había que tomar decisiones con carácter urgente para evaluar si el COVID-19 podría considerarse como una enfermedad de trabajo. El Consejo Técnico del IMSS en su comunicación del 25 de marzo de 2020, anticipaba la posibilidad del contagio por el COVID-19 en la fuente de trabajo y, por ende, su reconocimiento como enfermedad laboral. Así, estableció como medida, el otorgamiento de la incapacidad temporal con una duración de 14 días y pago de salario íntegro. El subsidio podría prorrogarse en caso de gravedad.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 incluyó en el artículo 513 la Tabla de Enfermedades de Trabajo. Dicha tabla prevé la categoría de “Virosis” en el numeral 136, comprendiendo como tales: hepatitis, enterovirosis, rabia, psitacosis, neumonías a virus, mononucleosis infecciosa, poliomielitis y otras. El COVID-19 entraría en este campo de aplicación al señalar expresamente el precepto “y otras”, aunque está limitado al trabajador del sector de la salud.

Toda vez que la Tabla de Enfermedades de Trabajo no proporciona criterios de evaluación el IMSS se auxilia, entre otras disposiciones, con el procedimiento para la dictaminación y prevención de las enfermedades de trabajo, así como en el artículo 27 del Reglamento de Prestaciones Médicas que dispone la investigación en el medio ambiente laboral del trabajador

---

<sup>10</sup> AISS, ¿Puede el COVID-19 considerarse una enfermedad profesional? Disponible en; <https://www1.issa.int/es/news/can-covid-19-be-considered-occupational-disease>. Consultado 10 de junio de 2020.

<sup>11</sup> Arts. 482-500.

<sup>12</sup> Arts. 58-67

de las causas que predisponen a la probable enfermedad de trabajo, para apoyar la calificación correspondiente. Se aplica un enfoque sistemático que comienza con la sospecha de la existencia de la enfermedad de trabajo y termina con el reconocimiento o no de ese carácter.

Sin embargo, el nuevo escenario como motivo de la emergencia sanitaria requería contar con criterios precisos y transparentes para evaluar y calificar esta enfermedad como de trabajo.<sup>13</sup> El IMSS, el 3 abril de 2020 a través de la Circular 099001300000/068/2020 emitió los “Criterios de calificación para casos con coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19) como enfermedad de trabajo.” Dichos criterios de calificación establecen cuatro rubros para determinar la enfermedad de trabajo:

1. *La exposición de los trabajadores al riesgo de infección en virtud de la actividad o puesto desempeñados.*
  - a) Estar en contacto con pacientes confirmados o sospechosos de contagio;
  - b) Tener contacto en ejercicio o con motivo del trabajo con una persona infectada (compañero de trabajo o público en general);
  - c) Continuar trabajando en las diferentes etapas de la emergencia sanitaria por la relevancia de sus funciones.
2. *Clasificación del riesgo de exposición laboral en atención al grado de contacto, frecuencia y cercanía con pacientes o público en general:*
  - a) Muy alto. Atender directamente a pacientes con sospecha o diagnóstico de COVID-19 o con materiales o superficies contaminadas por estos: médicos, enfermeras, auxiliares de diagnóstico, personal de laboratorios o gabinetes, transporte médico de urgencias, autopsias, entre otros.
  - b) Alto. Atender al público en hospitales o lugares en donde acuden pacientes confirmados o sospechosos de COVID-19: personal de salud (médicos, enfermeras y personal de apoyo), los que proporcionan transporte médico en vehículos cerrados y aquellos que labora en depósito de cadáveres o funerarias.

---

<sup>13</sup> La Lista de Enfermedades Profesionales de la OIT solo reconoce como infecciones virales: el VIH, la hepatitis B y C. Sin embargo, el COVID-19 entraría en el campo de aplicación del artículo 1.3.9: “Enfermedades causadas por otros agentes biológicos en el trabajo no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes biológicos que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedades contraídas (s) por el trabajador”.

- c) Medio. Tener contacto directo y frecuente con público en general y que por su actividad están en riesgo de contagiarse con materiales y superficies contaminadas: tiendas, escuelas, guarderías, farmacias, actividades tales como preparación y servicio de alimentos y bebidas, servicios de administración pública y seguridad social, servicios de alojamiento temporal, servicios financieros y de seguros, servicios personales para el hogar y diversos, y servicios de transportación.
  - d) Bajo. Correr el riesgo de entrar en contacto con materiales y superficies contaminadas, aunque la actividad no implique contacto con público en general o compañeros de trabajo o el contacto sea mínimo: personal de conservación, oficina de servicios de personal, generales, administrativos, almacenes, abastos, contables, legales y otros servicios.
3. *Criterios de calificación de un caso de COVID-19 como enfermedad de trabajo, cuando el trabajador:*
    - a) Sea un caso confirmado o sospechoso, porque muestra al menos dos signos o síntomas: tos, fiebre o cefalea, acompañada de disnea, artralgias, conjuntivitis, entre otros;
    - b) Se encuentre dentro de la categoría de personal expuesto ocupacionalmente;
    - c) Esté dentro del periodo de latencia de 1 a 14 días entre el contacto o exposición laboral y el inicio de cuadro clínico;
    - d) Demuestre la exposición en ejercicio o con motivo de su trabajo a alguna persona con coronavirus y la exposición extra-laboral sea mínima con respecto a la laboral.
  4. *Criterios para valorar las secuelas y reconocer defunciones por el COVID-19.* Se determinarán las incapacidades permanentes (parcial o total), según la gravedad del cuadro pulmonar o cuadro clínico.

Cuando se dieron a conocer estos criterios se generaron algunas expectativas sobre el reconocimiento del COVID-19 como enfermedad de trabajo sobre todo para los trabajadores que debieron continuar laborando en estos momentos críticos, sin embargo, los criterios no incluyen a todos los trabajadores ni todos los supuestos, en especial, el contagio del coronavirus en el trayecto de ida y vuelta al trabajo pues al tratarse de una pandemia, muchos de los casos cayeron o podrán caer en este supuesto, tal como fue regulado en Italia para su aplicación por el Instituto Nacional del Seguro



de Accidentes del Trabajo (*Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro-INAIL*):<sup>14</sup>

*El accidente durante el viaje puede reconocerse incluso si se utiliza el vehículo privado.* Además, el Instituto también protege los casos de contagio de nuevos Coronavirus que ocurrieron en el camino hacia y desde el lugar de trabajo, que se configuran como accidentes durante el viaje. Dado que el riesgo de contagio es mucho más probable a bordo del transporte público abarrotado...

Los criterios exigen un vínculo directo entre la exposición al coronavirus en el lugar de trabajo y, en consecuencia, la enfermedad: COVID-19 para poder clasificarla como profesional. Para ello, se practicarán evaluaciones individuales tanto médicas como técnicas para determinar el vínculo causal entre el trabajo y la enfermedad. Este es el punto central para el reconocimiento: la calificación depende del dictamen médico que analizará cada caso en particular.

En muchos casos será difícil establecer el vínculo causal para demostrar que la enfermedad se contrajo en el lugar de trabajo. Ante ello, cobra relevancia el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, conforme al cual, en caso de duda, deberá prevalecer la interpretación más favorable al trabajador, y con dicho reconocimiento no se afectaría el índice de siniestralidad de la empresa.

La importancia del dictamen de calificación como enfermedad de trabajo estriba en que conforme al artículo 58 de la LSS, además de la atención médica, el trabajador, en principio, tendrá derecho a una incapacidad temporal, con el goce del 100% del salario base de cotización. De dictaminarse como enfermedad general, solo recibirá un subsidio del 60% del salario.

Con la calificación de enfermedad de trabajo, el goce del 100% del salario base de cotización el trabajador lo recibirá hasta un límite de 52 semanas. Si después de esta incapacidad el trabajador continúa enfermo o se derivan secuelas, se determinarían las prestaciones económicas procedentes (pensiones). En el caso concreto de muerte, se tendrán que cubrir las prestaciones a los beneficiarios: pensiones de viudez y orfandad, o cuando proceda, la ascendencia siempre y cuando no exista cónyuge o hijos.

Como puede apreciarse, en la práctica el otorgamiento del dictamen de la calificación del COVID-19 como enfermedad de trabajo no es sencillo de

<sup>14</sup> Gazzetta Ufficiale Della Repubblica Italiana, Decreto-Legge: 17 marzo 2020, n. 18 y Circular del 3 de abril de 2020. Disponible en: <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/news-circolare-3-aprile-contagi-covid-19-2020.html> (fecha de consulta: 28 de abril de 2020).

obtener: tiene que agotarse todo un protocolo para determinarse: la relación causa-efecto, trabajo-daño; naturaleza de la enfermedad (si es o no de trabajo); el tipo de incapacidad y su duración; las secuelas, la procedencia de la incapacidad permanente y la determinación de pensión o indemnización.

El 23 de mayo de 2020, el Director del IMSS confirmó que no se consideraría el trayecto de ida y vuelta al trabajo en la calificación del COVID-19 como enfermedad de trabajo al señalar que se trata de un riesgo comunitario donde el trabajador puede infectarse en cualquier otro lugar y no necesariamente al interior de su área laboral. Solo se consideraría como enfermedad de trabajo en caso de un brote de contagio al interior del centro de trabajo. Asimismo, señaló que por ello, a partir del regreso escalonado a las actividades se ha pedido a las empresas hacer sus propios protocolos y medidas sanitarias,<sup>15</sup> con la finalidad de que sus espacios sean seguros para los trabajadores.<sup>16</sup>

Este enfoque es contrario a lo sugerido por la OIT, que incluso para las enfermedades generales recomendó adecuar las prestaciones aumentándolas de nivel a fin de garantizar la seguridad del ingreso a los trabajadores afectados y a sus familias.<sup>17</sup> Igualmente es contrario a la regulación italiana donde se consideró que es precisamente en el transporte público donde el contagio es más probable.

#### IV. SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

Este seguro se introdujo en la reforma a la LSS del 21 de diciembre de 1995 con motivo del cambio hacia un sistema de ahorro obligatorio (denominado capitalización individual) en materia de pensiones el cual está vigente a partir

---

<sup>15</sup> El Acuerdo que establece la estrategia para la reapertura de las actividades sociales, educativas y económicas y un sistema de semáforo por regiones para evaluar semanalmente el riesgo epidemiológico relacionado con la reapertura de actividades en cada entidad federativa, asimismo, dispone de acciones extraordinarias y que contiene entre otros cosas, los lineamientos técnicos de seguridad sanitaria se publicaron en el *Diario Oficial de la Federación* el 14 de mayo de 2020 y al día siguiente se volvieron a publicar, con algunas precisiones.

<sup>16</sup> INFOBAE, COVID-19: No será considerado enfermedad de trabajo. Disponible en: <https://www.infobae.com/america/mexico/2020/05/23/covid-19-no-sera-considerado-como-enfermedad-de-trabajo/>.

<sup>17</sup> OIT, Prestaciones de enfermedad durante la licencia de enfermedad y cuarentena: Respuestas de los países y consideraciones políticas en el contexto de la pandemia de COVID-19, Ginebra, Serie Foco en la Protección Social, p. 1. Disponible en: <https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDFaction?jsessionid=EVymaSEtELWk6Lz0o4fdAC2AfTCXlfc11aUBPN8DMRuyrDLU03h!-165389065?id=56760>.

del 1 de julio de 1997. Este seguro está a cargo de las AFORE que gestionan las cuentas individuales en donde se depositan las cuotas de los trabajadores, de los patrones y del gobierno federal. Al término de la vida laboral con este seguro se podrá obtener una pensión por cesantía en edad avanzada (60 años de edad, no tener trabajo reumnerado y haber cotizado 1,250 semanas) o una pensión por vejez (65 años de edad y 1,250 cotizaciones).

La LSS permite al trabajador realizar retiros parciales de su dinero acumulado en la cuenta individual en caso de desempleo. La reforma de 2009 al artículo 191, fracción II estableció dos posibilidades:

- a) Retirar en una exhibición la cantidad que resulte al equivalente a treinta días del último salario base de cotización, con un límite de diez veces el salario mínimo mensual general del Distrito Federal (ahora Ciudad de México), si la cuenta individual fue abierta al menos tres años antes y tiene un mínimo de doce bimestres de cotización.
- b) Retirar la cantidad que resulte menor entre noventa días del salario base de cotización de las últimas doscientas cincuenta semanas o las que tuviere, o el once punto cinco por ciento del saldo de la Subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez si la cuenta individual tiene cinco años o más de haber sido abierta.

Los retiros solo proceden después de 46 días del desempleo y solo una vez cada cinco años. El monto del retiro se entrega en un máximo de seis mensualidades (la primera de las cuales podrá ser por un monto de treinta días del último salario base de cotización)

Conforme al artículo 198 de la LSS, los retiros parciales tienen como consecuencia la reducción en las semanas de cotización efectuadas por el equivalente del monto retirado. Así, el trabajador, posteriormente cuando se incorpore a un empleo formal donde vuelva a cotizar, podrá reintegrar el monto retirado o continuar cotizando hasta completar el total de las cuotas exigidas por ley (1,250 semanas). Esta disposición fue cuestionada en el ámbito nacional e internacional porque los recursos deben financiar únicamente las pensiones y no servir para otros supuestos.

Ante la pérdida de los empleo formales y de su posible aumento,<sup>18</sup> la CONSAR (ente que supervisa a las AFORE), consideró como “Medidas

<sup>18</sup> La COPARMEX propuso un “salario solidario” a cubrirse entre el gobierno y los empresarios para apoyar a 14 millones 149 mil 645 trabajadores entre uno y tres salarios mínimos; 5 millones 350 mil 678 trabajadores entre 3 y 10 salarios mínimos y un millón 113

temporales y extraordinarias” que el retiro parcial por desempleo se realizara en una sola exhibición.<sup>19</sup>

Al finalizar mayo se habían perdido 687,247 empleos formales y 933,800 trabajadores habían retirado recursos de la cuenta individual. El titular de la CONSAR anticipó que para junio podrían hacerlo 1 millón 300,000 de ellos.<sup>20</sup> Los retiros han oscilado entre 5,000 y 6,000 pesos porque el 75% de los trabajadores tienen ingresos entre 1.5 y 3 salarios mínimos y su saldo promedio fluctuaba entre 45,000 y 50,000 pesos en promedio.

La medida de la CONSAR ha estado muy lejos de atender la problemática de la seguridad básica de los ingresos de los trabajadores cotizantes. La pérdida del empleo, de los ingresos y el retiro parcial de la cuenta individual atentan contra el fruto de años de trabajo, de ahorros y el futuro de una pensión. En este campo, tampoco hubo respuesta estatal.

En el camino, algunos partidos políticos han presentado iniciativas reactivas que parecen ocurrencias porque carecen de un estudio y análisis profundo de la problemática en la materia.<sup>21</sup>

En forma específica, respecto de la ampliación en el monto de los retiros parciales, el partido de MORENA plantea un “mecanismo de emergencia” consistente en el retiro de la cuenta individual de una cantidad equivalente a la canasta básica alimentaria y no alimentaria expresada en veces el salario mínimo (equivale a 27 días de salario mínimo general nacional: 3,326.94 pesos). El retiro sería por cuatro meses, bajo dos modalidades: mensual o en una sola exhibición (13,307.76 pesos).<sup>22</sup> Dos tercios saldrían de la subcuenta

---

mil 213 con un salario superior a 10 salarios mínimos al mes, para conservar los empleos, pero la propuesta no fue bien recibida.

<sup>19</sup> “Medidas temporales y extraordinarias para garantizar la ejecución de actividades esenciales de las AFORE”, Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, 27 de marzo de 2020. Disponible en: <https://www.gob.mx/consar/articulos/medidas-temporales-y-extraordinarias-para-garantizar-la-ejecucion-de-actividades-esenciales-en-materia-financiera-de-operaciones-y-atencion-a-trabajadores-239109>.

<sup>20</sup> <https://www.eleconomista.com.mx/economia/Habra-mas-de-1-millon-de-retiros-por-desempleo-en-las-afores-en-junio-20200518-0072.html>.

<sup>21</sup> Diputado de MORENA: el manejo de los recursos de las cuentas individuales por el Banco de Bienestar. El PVEM: una ampliación en el monto de los retiros hasta 10 salarios mínimos.

<sup>22</sup> El 3 de junio de 2020, se difundió la Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores en materia de retiro por desempleo en caso de emergencia sanitaria. Se adiciona una fracción III al artículo 191 de la LSS y se adiciona el artículo 40 BIS en la LINFONAVIT.

de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez y un tercio de la subcuenta de vivienda. El mecanismo aplicará, una vez que el trabajador agote lo dispuesto por la ley para los retiros parciales por desempleo.

Asimismo, la propuesta considera la creación de un programa solidario entre el gobierno y el trabajador para reintegrar la cantidad retirada.

Igualmente, la iniciativa propone que los trabajadores cuyos recursos en las subcuentas respectivas no sean suficientes para cubrir las cantidades a que se refieren los incisos a y b de esta fracción, podrán realizar el retiro total de los recursos (entre 20 y 30 millones de cuentas individuales tienen saldos menores a 13, 000.00 pesos).

Además de las contradicciones que se presentan en la iniciativa (por un lado, dice que no aplicará el artículo 198 de la LSS relativo a la disminución de las semanas de cotización por monto retirado y, por otro, se pretende crear un programa solidario para dicho reintegro), el mecanismo de emergencia no es una alternativa real, efectiva y oportuna para los trabajadores como se aduce, por el contrario, perjudica a los trabajadores al financiar su desempleo a su costa y con sus propios ahorros, poniendo en riesgo su pensión a futuro y, en última instancia afectará a las finanzas públicas, si el día de mañana los trabajadores no tengan el derecho a una pensión mínima garantizada, por ende, pasarán al contingente de las pensiones para personas mayores. Asimismo, porque indirectamente afecta a los demás trabajadores al reducirse los activos totales administrados por las AFORE.

A la luz de la pandemia la medida denota desconocimiento de la problemática que enfrenta el trabajador formal: entra y sale del empleo, porque lo normal en el país es el desempleo y, ante ello, los retiros parciales son habituales año con año en grandes cantidades. Así, se espera que para junio los retiros alcancen la cifra de 1 millón (en 2019 ascendieron a 2 millones, 048 mil, 400).<sup>23</sup> En suma, a trabajadores que cotizaban, se les ha dejado a su suerte.

El momento exigía y sigue demandando soluciones rápidas y eficaces para evitar la pérdida de más empleos (687,247 acumulados en mayo), mayor desempleo y, sobre todo, para no dejar al trabajador una vez más con la responsabilidad de resolver su situación, máxime que hasta el 15 de abril el gobierno federal no había emitido acciones para el apoyo económico de las pequeñas empresas que son las que generan el empleo en el país y tampoco las había eximido de cargas tributarias ni del pago de las cotizaciones a la

---

<sup>23</sup> El Economista, Habrá más de un millón de retiros por desempleo en las afores, disponible en: <https://www.economista.com.mx/economia/Habra-mas-de-1-millon-de-retiros-por-desempleo-en-las-afores-en-junio-20200518-0072.html>

seguridad social (aproximadamente 923 mil 65 empresas registradas ante el IMSS):

Así, cobra relevancia para los trabajadores formales la creación del seguro de desempleo en el régimen obligatorio de la LSS, financiado con cotizaciones tripartitas como se pagan los demás seguros (con excepción de riesgos de trabajo y guarderías).<sup>24</sup> Es una asignatura pendiente que con decisión política puede regularse, aunque si bien es cierto México no lo comprendió dentro de las ramas que ratificó del Convenio. Una segunda opción, sería otorgar un apoyo económico de emergencia como se hizo en otros países<sup>25</sup> y como lo reclama la sociedad civil<sup>26</sup> y la tercera opción, sería federalizar el seguro de desempleo que existe en la Ciudad de México desde el 2008 y actualmente es por la cantidad de 2,641.15 mensuales y en el contexto del COVID-19 (el monto tendría que incrementarse a un salario mínimo general).<sup>27</sup> Dicho seguro se amplió a otros beneficiarios no formales con 1,500.00 pesos.

## V. VIVIENDA

El texto original del artículo 123 constitucional, en la fracción XII dispuso la obligación de los patrones de proporcionar a sus trabajadores habitaciones

---

<sup>24</sup> La COPARMEX propuso la creación de un “seguro solidario” que es precisamente un seguro de desempleo para los trabajadores formales que involuntariamente hayan perdido el empleo.

<sup>25</sup> En Argentina se creó un “ingreso familiar de emergencia”, aplicable tanto para los trabajadores formales que perdieron el empleo como para los informales.

<sup>26</sup> Establecer un Ingreso Único Vital temporal de 3,746 pesos a las personas que perdieron o redujeron su ingreso económico a consecuencia de la emergencia sanitaria, que no son beneficiadas por algún programa de transferencias del gobierno federal. El apoyo se entregaría por tres meses, con la posibilidad de una extensión de tres meses más. El universo de beneficiarios es de aproximadamente 31.3 millones de personas (formales e informales), de acuerdo a datos del CONEVAL a partir de la información proporcionada por el INEGI y el IMSS. Se calcula que el impacto presupuestal podría alcanzar los 351,749 millones de pesos y, se plantean dos vías para conseguir los recursos: contraer deuda pública o realizar modificaciones al presupuesto para reasignar recursos de aquellos proyectos con posibilidades de posponerse. La propuesta cuenta con el apoyo de partidos políticos como el PRD y Movimiento Ciudadano, entre otros. Otra fracción de Morena se inclina por un Ingreso Básico Universal para reducir la pobreza en el país.

<sup>27</sup> El gobierno de Yucatán el 6 de abril de 2020 estableció el seguro de desempleo por un monto de 2,500 pesos mensuales, para trabajadores entre 18 y 65 años que se hayan quedado sin empleo a consecuencia de la pandemia. Este seguro se concibió con carácter temporal hasta el 31 de mayo de 2020, salvo que persistiera la emergencia sanitaria y se contara con disponibilidad presupuestal.

cómodas e higiénicas, por las que cobrarían rentas que no excederían del medio por ciento mensual de su valor catastral.

En 1972, dicha fracción fue reformada para pasar la obligación hacia un fondo nacional de la vivienda, el cual mediante las aportaciones de las empresas constituiría depósitos en favor de sus trabajadores para establecer el financiamiento que les permitiera otorgar a estos crédito barato y suficiente para la adquisición en propiedad de habitaciones. El 21 de abril de ese año se promulgó la Ley del INFONAVIT y en ella quedó establecido el 5% del salario base de cotización a cargo de los patrones para el fondo habitacional.

Así, Mario de la Cueva afirmó que con dicha reforma constitucional, el derecho habitacional dejó de ser un capítulo del derecho del trabajo para pasar al derecho de la seguridad social. Para De la Cueva, dicho cambio significó el despojo de un derecho de la clase trabajadora al eliminar la obligación de los patrones para determinar las características y plazos para la entrega de las habitaciones y su mantenimiento. El fondo para la vivienda sería pagado por el pueblo, pues los patrones cargarían el 5% a los costos de producción, lo cual, a la vez, se pagaría con el aumento a los precios de sus productos.<sup>28</sup>

Con la reforma constitucional de 1992 que creó el SAR, las aportaciones patronales del 5% se constituyeron en una subcuenta de vivienda. Con la reforma de 1995 a la LSS que introdujo el sistema de capitalización base del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, la LINFONAVIT también fue reformada y la subcuenta de vivienda pasó a integrar la cuenta individual del trabajador. Dicha subcuenta continúa bajo a administración del INFONAVIT.

En el contexto de la pandemia el INFONAVIT también llevó a cabo una serie de medidas operativas de agilización de trámites por canales digitales. Asimismo, implementó tres acciones de apoyo para aligerar la carga crediticia de los trabajadores y mitigar el impacto producido por la pérdida del empleo o la disminución del salario como consecuencia del COVID-19,<sup>29</sup> las cuales estarían a disposición después del 15 de abril:

- a) *Fondo universal de pérdida de empleo*. Destinado a cubrir el pago del crédito hasta por tres meses con un copago del 0% para aquellos trabaja-

<sup>28</sup> Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 15a. ed., México, t. I, 2018, p. 414.

<sup>29</sup> INFONAVIT, “Medidas de protección. Crisis sanitaria COVID-19”, 17 de abril de 2020.



- dores que pierdan el empleo. Aplicará sin importar el año en que se haya originado su crédito (el trámite se realiza en línea).<sup>30</sup>
- b) *Tolerancia al pago* (diferimiento de pagos de capital e intereses). Está dirigido a los trabajadores que debido a la coyuntura, vean afectada la continuidad de su ingreso o empleo. Durante tres meses el crédito no devengará interés y mantendrá el saldo congelado. Existe la opción de ampliar el plazo hasta por tres meses adicionales.
  - c) *Beneficio por paro técnico*. Los trabajadores en esta circunstancia tendrán descuentos a la amortización por tiempo determinado y el beneficio de al menos el 25% del factor de pago con el que se calcula su mensualidad vía nómina y podrá aplicarse por un periodo no mayor a 12 meses, dependiendo de las condiciones del crédito (serán prioritarios los trabajadores de la industria manufacturera y de servicios, entre otros)

Pese a que las disposiciones federales se dirigían a impedir la separación laboral o impactar el salario o la afectación en la situación laboral, la realidad económica no impidió la pérdida de empleos. Así, estas respuestas surgieron también con un carácter limitado pues dada la gravedad de la pandemia y su posible control, así como la incertidumbre en la recuperación y creación de empleos, quizá los plazos no sean suficientes para el alivio de los trabajadores con créditos por cubrir, pues ante todo, su prioridad serán los medios de su subsistencia.

## VI. APOYOS A LA CONSERVACIÓN DE EMPLEOS

Con el propósito de promover la conservación del empleo mediante subsidios o préstamos asociados al mantenimiento de los puestos de trabajo y los salarios, los institutos de seguridad social implementaron algunas medidas.

El IMSS a finales de abril de 2020 difundió los instrumentos legales y administrativos para el pago de las cuotas obrero-patronales<sup>31</sup> en forma diferida o en parcialidades, solo respecto de las cuotas patronales porque las obreras sí las deberán cubrir en forma previa a la celebración del convenio respectivo. El plazo en parcialidades no podrá exceder de 48 meses. La tasa de interés oscilará entre 1.26% hasta 12; 1.53% entre 12 y hasta 24; y

<sup>30</sup> El INFONAVIT dispondrá de hasta 7 mil 326 millones de pesos para este fondo.

<sup>31</sup> LSS (artículos 40-C y 40-D), Reglamento de Afiliación, Clasificación de empresas, Recaudación y Fiscalización y Acuerdos del Consejo Técnico. IMSS, Boletín Núm. 191/2020, del 13 de abril de 2020.



1.82% de 24 a 48. Se deberá presentar el pago de la primera parcialidad, equivalente al 20% del adeudo total.<sup>32</sup>

El 17 de abril el presidente anunció el “Programa Crédito Solidario” consistente en un apoyo de 25, 000.00 pesos a las pequeñas empresas que estuvieran dadas de alta al IMSS y no hubieran despedido a trabajadores en los últimos tres meses, esto es, en los tiempos de pandemia. El crédito se cubrirá en un plazo de tres años a una tasa de interés de acuerdo al número de trabajadores: entre 1 a 10, el 6.5%; entre 10 y hasta 20, el 7.5%; y entre 20 y hasta 50, el 8.5% y con más de 50, el 10% anual.

Sin embargo, el programa fracasó porque la gran mayoría de las empresas no cumplieron con el requisito de no haber realizado despidos. Así, solo 191,594 solicitaron el crédito solidario,<sup>33</sup> cuando se pronosticaba que 623,136 lo harían (el 75% de un total de 923,065 empresas).

El INFONAVIT previó apoyos para protección del empleo formal con énfasis en las pequeñas y medianas empresas (PyMEs) consistentes en: facilidades para el pago de aportaciones; diferimientos de aportaciones hasta por dos bimestres para aquellas con más de 250 trabajadores, incentivos de cumplimiento de pago en tiempo; facilidades para mantenerse al corriente en el pago de aportaciones; convenios para el pago de diferimientos con plazos de hasta 12 meses.<sup>34</sup>

Sin embargo, estas medidas otorgadas a las pequeñas empresas tanto por el IMSS como por el INFONAVIT resultaron tardías porque en muchos casos la pérdida de empleos se había consumado (a principios de junio sumaban 838,272).<sup>35</sup>

## VII. CONCLUSIONES

La crisis sanitaria del COVID-19 ha evidenciado medidas reactivas, limitadas, imprecisas y tardías, así como los desafíos específicos a ser atendidos en la regulación de la seguridad social para la protección de la salud y de los ingresos de los trabajadores formales, los cuales se sintetizan en lo siguiente:

<sup>32</sup> IMSS, Boletín No. 213/2020, del 21 de abril de 2020.

<sup>33</sup> *La Jornada*, “Entregará el IMSS 2 mil 412 créditos a trabajadoras del hogar”, disponible en: <https://www.jornada.com.mx/ultimas/economia/2020/05/19/entregara-imss-2-mil-412-creditos-a-trabajadoras-del-hogar-3672.html>

<sup>34</sup> INFONAVIT, Medidas de protección para los empleadores por COVID-19, Comunicado del 27 de abril de 2020.

<sup>35</sup> IMSS, Boletín de prensa. Núm. 391/2020 del 12 de junio de 2020.

- a) Lagunas. Prever mecanismos de prestaciones en todas las ramas para los casos de crisis.
- b) Inadecuación de las prestaciones. Se ha pretendido a toda costa encuadrar a la enfermedad del COVID-19 como enfermedad general, para cubrir el 60% y no el 100%, independientemente de que la recomendación internacional sugiere incrementar el nivel del pago de estas, a fin de garantizar la seguridad de los ingresos.
- c) Falta de criterios flexibles para cubrir las prestaciones económicas. No se amplió el periodo de conservación de derecho y tampoco se eliminaron los tiempos de espera.
- d) Nivel de las prestaciones. No se incrementó el subsidio de la incapacidad por enfermedad general para contener la transmisión del contagio.
- e) Nuevas prestaciones: Son necesarias, las siguientes:
  - Extensión del alcance de la licencia de enfermedad para incluir el cuidado de miembros de la familia enfermos (trabajadores con responsabilidades familiares o de cuidado), que en tiempos de pandemia se vuelven más necesarios;
  - Seguro de desempleo dentro del régimen obligatorio de la LSS. En su defecto, una prestación de garantía de subsistencia en caso de pérdida del empleo o paralización temporal del trabajo;<sup>36</sup>
  - Regulación del contagio en el trayecto de ida y vuelta al trabajo.

Estas propuestas pueden influir en la dirección, magnitud y capacidad de la respuesta ante la actual y futuras crisis, sin embargo, el objetivo principal será avanzar hacia un verdadero “sistema de seguridad social” con un enfoque de derechos humanos el cual plantea que toda persona debe considerar una serie de garantías indispensables para la dignidad humana, las cuales deben ser satisfechas en su totalidad para garantizar las condiciones de vida aceptables para los seres humanos (esto es, otorgar la protección independientemente de que se tenga o no empleo).

## VIII. BIBLIOGRAFÍA

AISS, ¿Puede el COVID-19 considerarse una enfermedad profesional?  
<https://ww1.issa.int/es/news/can-covid-19-be-considered-occupational-disease>  
<https://www.issa.int/es/news/can-covid-19-be-considered-occupational-disease>. Consultado 10 de junio de 2020.

---

<sup>36</sup> De conformidad con el Convenio 102 Norma Mínima de Seguridad Social de la OIT.

CONSAR, *Medidas temporales y extraordinarias para garantizar la ejecución de actividades esenciales de las AFORE*, 27 de marzo de 2020.

CUEVA, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 15a. ed., México, t. I. *Diario Oficial de la Federación, Ley del Seguro Social*, 21 de diciembre de 1995.

*Diario Oficial del Estado de Yucatán, Acuerdo IYEM 5/2020 por el que se emiten las reglas de operación del Programa de subsidios o ayudas denominado Seguro de Desempleo, como parte del Plan Estatal para Impulsar la Economía, los Empleos y la Salud*, 6 de abril de 2020.

*Gazzetta Ufficiale Della Repubblica Italiana, Decreto Legge 17 de marzo 2020*, n. 18 y Circular del 3 de abril de 2020. Disponible en: <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/news-circolare-3-aprile-contagi-covid-19-2020.html>.

“Habrá más de un millón de retiros por desempleo en las afores”, *El Economista*, disponible en: <https://www.economista.com.mx/economia/Habra-mas-de-1-millon-de-retiros-por-desempleo-en-las-afores-en-junio-20200518-0072.html>

IMSS, ACDO.AS1.HCT.140109/2.PDG, 14 de enero de 2009.

IMSS, *Acuerdo ACDO.SA2.HCT.250320/97.PDPES*, del 25 de marzo, publicado el 4 de mayo de 2020.

IMSS, *Boletín 163/2020* del 31 de marzo de 2020.

IMSS, ACDO.AS2.HCT.070420/119.PDPES, del 7 de abril de 2020.

IMSS, *Criterios de calificación para casos con coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19) como enfermedad de trabajo*, 3 de abril de 2020.

INFOBAE, COVID-19: No será considerado enfermedad de trabajo. <https://www.infobae.com/america/mexico/2020/05/23/covid-19-no-sera-considerado-como-enfermedad-de-trabajo/>

INFONAVIT, *Medidas de protección. Crisis sanitaria COVID-19*; 17 de abril de 2020.

INFONAVIT, *Medidas de protección para los empleadores por COVID-19*, Comunicado del 27 de abril de 2020.

“MORENA presenta iniciativa para crear un ingreso básico universal para reducir la pobreza en el país”, *El Economista*, disponible en: <https://www.economista.com.mx/politica/Morena-presenta-iniciativa-para-crear-un-ingreso-basico-universal-para-reducir-la-pobreza-en-el-pais-20200608-0090.html>.

MORENA, *Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adiciona diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores en materia de retiro por desempleo en caso de emergencia sanitaria*. Se adiciona

una fracción III al artículo 191 de la LSS y se adiciona el artículo 40 BIS en la LINFONAVIT.

MORENA, Iniciativa que reforma los artículos 4o. y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Ingreso Básico Universal para reducir la pobreza en el país, Cámara de Diputados, *Gaceta Parlamentaria*, año XXII, número 5497-I, martes 14 de abril de 2020.

OIT, Prestaciones de enfermedad durante la licencia de enfermedad y cuarentena: Respuestas de los países y consideraciones políticas en el contexto de la pandemia de COVID-19, Ginebra, Serie Foco en la Protección Social, p. 1. Disponible en: <https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDFaction;jsessionid=EVymaSEtELWIk6Lz0o4fdAC2AfTCXIfc1laUBPN8DMRuyrDLU03h!-165389065?id=56760>.

“PRD presenta iniciativa del ingreso mínimo vital”, *El Economista*, disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/economia/El-PRD-presenta-iniciativa-del-Ingreso-Minimo-Vital-20200603-0103.html>.

PVEM, Iniciativa que adiciona un artículo 191 Bis y reforma el 198 de la Ley del Seguro Social, *Gaceta Parlamentaria*, Cámara de Diputados, 14 de abril de 2020.