



Las relaciones de trabajo y el covid-19

Sumario:

I. Introducción. II. El centro de trabajo. III. El Covid-19 y la seguridad social. IV. El Covid-19, como enfermedad general o profesional. V. Las relaciones individuales y colectivas y el Covid-19. VI. Consideración in fine.

I. Introducción

El derecho del trabajo, enfrenta nuevos desafíos derivados de la pandemia del Covid-19, que incide en prácticamente todos los escenarios en la vida del ser humano, dentro de estos escenarios, sin dejar de reconocer otros, de igual o mayor importancia, se encuentra el derecho del trabajo y las instituciones vinculadas. Un dato, da cuenta de la magnitud del problema, hasta junio del 2020, se habían perdido en el mundo cerca de 155 millones de empleos, según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo, en el Observatorio de la OIT sobre el Covid-19 y el mundo del trabajo, quinta edición.¹

Lo emergente de la pandemia, ofrece, en mi opinión, la oportunidad de revisar la manera en que ésta incide, no solo en la normativa, sino en los escenarios en donde el derecho del trabajo opera. Como lo refieren los estudiosos, el Covid-19, llegó para quedarse, por lo que es menester repensar el derecho del trabajo, más allá de sus concepciones tradicionales, para reconstruirlo, a partir de una revisión profunda de las instituciones y de los escenarios que le son naturales.

En este pequeño ensayo, pretendo, en ánimo de abrir la discusión, socializar reflexiones, sobre cuestiones que hoy en día y, tal vez, en un futuro cercano, tendremos que lidiar jurídicamente para encontrar los nuevos cauces del derecho del trabajo.

II. El centro de trabajo

El Virus SARS-CoV2, que provoca el Covid-19, es un virus de alto contagio y peligrosidad, requiere el diseño de nuevos sistemas de gestión de la salud y seguridad en los centros de trabajo. Estos sistemas, trascienden el modelo tradicional, circunscrito al centro de trabajo, empresa o establecimiento, por cuanto es menester la vinculación con el sector gubernamental en materia de salud y,

* Profesor adscrito al Departamento de Derecho, División de Derecho, Política y Gobierno, Universidad de Guanajuato y Titular de la Notaría No. 2 en Villagrán, Gto.

1 https://www.ilo.org/wcms5/groups/public/@degreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_74315.pdf. Consultado el 19 de marzo del 2020.

específicamente, en cuestiones de enfermedades infecciosas, así como insertarse en la política de salud o sanidad, diseñada por la autoridad competente. La empatía y la sinergia entre patrones o empleadores, sindicatos, trabajadores, autoridades federales y locales en materia del trabajo, instituciones del sector salud, es una premisa básica, para que las normas internas del centro de trabajo, sean eficientes y efectivas, para prevenir contagios, así como para el diagnóstico y tratamiento oportuno de los trabajadores que requieran atención médica especializada. El derecho del trabajo, va de la mano con los derechos fundamentales que nuestra Constitución Federal reconoce, como el derecho a la salud.

En este contexto, las comisiones de seguridad e higiene en el trabajo, deberán, no sólo por Ley, estar constituidas en cada centro, empresa o establecimiento, sino que su normativa operativa deberá ser objeto de revisión profunda, para adecuarla a los nuevos desafíos sanitarios, que por ahora el Covid-19, ha prendido las alarmas. Esta normativa revisada, tendrá que poner énfasis en los nuevos modos de interacción personal y laboral, en los implementos y equipos de seguridad e higiene, en las medidas preventivas y profilácticas, así como en la manera en que debe atenderse al trabajador infectado.

Es importante, asimismo, que patrones y trabajadores, se den a la tarea de revisar la obligatoriedad de unidades médicas en cada centro de trabajo, empresa y establecimiento, como unidad de primer contacto, para la detección y canalización, de trabajadores con sospecha de Covid-19, como un nivel primario de contención de los contagios. Estas unidades médicas, deberán contar con personal debidamente capacitado, para la atención de trabajadores con sospecha de infección, por lo que, será menester la certificación por parte de la autoridad de salud competente. Estimo asimismo, que además de unidades médicas certificadas, el patrón, deberá tener espacios de aislamiento, para la atención de trabajadores sospechosos de contagio, en tanto pueden canalizarse a instituciones médicas especializadas, en el tratamiento del Covid-19.

Hoy, la pandemia, nos conduce a la necesaria revisión de los implementos y equipos de seguridad personales, que más allá de brindar protección respecto de las eventualidades y contingencias propias de la naturaleza de los servicios que se prestan, ahora deben tener las exigencias de las normas oficiales mexicanas e internacionales, para prevenir contagios.

Este quehacer interno, deberá ser periódicamente revisado y avalado, por las autoridades laborales competentes, para asegurar su correcto funcionamiento, en materia de prevención, detección, cuidados y confinamiento, en su caso, de trabajadores sospechosos de infección. Justo, esto implica la empatía y la sinergia laboral.

El centro de trabajo, la empresa o el establecimiento, es el lugar en donde coinciden jurídica y operativamente los intereses de trabajadores y patrones, tanto en la prestación de los servicios, actividades o trabajos, como en la producción de bienes o servicios o, en la prestación de servicios en aquellas actividades no lucrativas. En consecuencia el centro de trabajo, debe ser un lugar seguro, en cuanto, los trabajadores, deben tener al alcance, todas las medidas y medios de prevención y contención de factores que agredan su salud y su vida.

III. El Covid-19 y la seguridad social

Es conveniente, tener presente, que la fracción XXIX del apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal, da pie a la seguridad social, que si bien en principio fue dirigida a personas en la condición de trabajador, la Ley del Seguro Social, desde la primera de 1943, ha venido ampliando la cobertura personal, a partir del principio de generalidad, dando cabida a otras personas que no tienen la condición de trabajadores.

Por ahora, me referiré a las personas que tienen la condición de trabajadores. El artículo 12, fracción I, de la Ley del Seguro Social, establece que toda persona que tenga la condición de trabajador, es asegurable, estos es, como persona que necesariamente debe ser afiliada o dada de alta al Instituto Mexicano del Seguro Social, por el patrón, como lo reitera la fracción I del artículo 15 de la propia Ley, obligación que el patrón debe cumplir en un plazo perentorio, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de ingreso del trabajador; incluso, si el patrón, incumple con esa obligación, el trabajador tiene el derecho de iniciar su trámite de afiliación, o bien, en caso de denuncia o derivado de una visita de inspección, el Instituto Mexicano del Seguro Social, tiene la facultad de afiliar al trabajador que no lo está, como se desprende de los artículos 77, 149 y 251, fracción X, de la Ley mencionada.

A partir de esta normativa, advertimos la importancia de que el trabajador, este debidamente afiliado, para evitar inconvenientes en el acceso a cualquiera de los cinco seguros que señala el artículo 11 de la Ley del Seguro Social, como los son: Seguro de Riesgos de Trabajo, Seguro de Enfermedades y Maternidad, Seguro de Invalidez y Vida, Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez y Seguro de Guardería y Prestaciones Sociales, que constituyen la cobertura en materia de contingencias y eventualidades, tanto en la vida laboral como en la vida cotidiana. Esta importancia, también radica en la exigencia de determinadas semanas cotizadas para acceder a las pensiones de invalidez, viudez, orfandad, ascendencia, cesantía en edad avanzada y vejez.

La importancia de la afiliación, va más allá del propio trabajador, por cuanto que también permite el acceso de sus derechohabientes al Seguro Social, por tanto, la afiliación del trabajador, se constituye en una cobertura de carácter familiar. Lo anterior, permite que si el trabajador resulta infectado o alguno de sus familiares con derecho a la seguridad social, tienen la oportunidad de recibir las prestaciones en especie necesarias para la atención médica, hospitalaria, farmacéutica, entre otras; y en el caso del trabajador, en caso de infección por Covid-19,² el derecho a un subsidio, en los términos del seguro de enfermedades y maternidad, como ya lo ha ratificado el Instituto Mexicano del Seguro Social. Por lo cual, cobra importancia, el que los patrones cumplan, dentro del plazo legal, la afiliación de trabajadores y, por consecuencia, que los trabajadores ejerzan su derecho de afiliar a sus derechohabientes, conforme al artículo 84 de la Ley del seguro Social.

En materia de afiliación, respecto del patrón, es fundamental el cumplimiento de la obligación de inscribir, dar de alta o afiliar a sus trabajadores, conforme a la fracción I del artículo 15 de la Ley del

2 Comunicado 147/2020. Prensa, abril. Imss.gob.mx. Consultado el 4 de mayo del 2020.

Seguro Social, tanto por el cumplimiento, la tranquilidad de haber afiliado y evitar las consecuencias de su incumplimiento, que pueden dar lugar a sanciones administrativas, incluso penales, sin descartar el fincamiento de capitales constitutivos, conforme a los artículos 77, 78, 79, 88, 149 y 186 de la Ley del Seguro Social.

Otra vertiente de la seguridad social, ante el Covid-19, es la posible invalidez o el fallecimiento del trabajador como consecuencia de éste, lo que, en el caso de estar debidamente afiliado y haber cumplido con los requisitos que exige la Ley del Seguro Social en los artículos 122 y 128, el trabajador a quien se le ha declarado un estado de invalidez, tiene derecho a una pensión y, en el caso, de fallecimiento, el derecho de los beneficiarios, para acceder a una pensión por viudez, orfandad o para ascendientes, según el caso; si bien el cumplimiento patronal es importante, también lo es, la verificación por parte del Seguro Social, de dicho cumplimiento. Sin duda, el postulado de la seguridad social, para atender de manera eficiente y oportuna, las diversas contingencias derivadas de la actividad laboral y de la vida diaria, mantienen su actualidad.

Por otra parte, no hay que descartar, que con motivo de la emergencia por Covid-19, algunos trabajadores, opten por acceder a la pensión por Cesantía en Edad Avanzada o por Vejez, por lo que la afiliación de nueva cuenta, es fundamental, por la exigencia de semanas cotizadas, como lo refieren los artículos 154 y 162 de la Ley del Seguro social

IV. El Covid-19, como enfermedad general o profesional

Un debate interesante, en el contexto académico y en las instituciones vinculadas con el derecho del trabajo, es el de considerar el Covid-19, como una enfermedad general, es decir ajena al trabajo o como una enfermedad profesional, con motivo del trabajo.

En el debate, es recomendable acudir a los criterios acordados de manera tripartita en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, para calificar a una enfermedad como profesional, dichos criterios son.

- a) *Que exista una relación causal entre la enfermedad y un agente, una exposición o un proceso de trabajos específicos;*
- b) *Que la enfermedad ocurra en relación con el ambiente del trabajo y/o en ocupaciones específicas;*
- c) *Que la enfermedad tenga lugar entre grupos de trabajadores afectados con una frecuencia que exceda la incidencia media en el resto de la población; y*
- d) *Que haya evidencias científicas de un patrón bien definido de la enfermedad tras la exposición y verosimilitud de la causa.³*

Bien vale la pena recordar, que en esta lista de enfermedades profesionales de la OIT, esta considerado el VIH, la hepatitis B y la hepatitis; asimismo, en el propio documento sobre enfermedades

3 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups5/public/@ed_protect/@protrav@safework/documents/publication/wcms_125164.pdf. Consultada el 8 de abril del 2020.

profesionales, particularmente en el punto o artículo 1.3.9, se precisa, *que enfermedades causadas por agentes biológicos en el trabajo, no mencionados en los puntos anteriores, cuando se haya establecido científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes biológicos que resulte de la actividad laboral y la enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador.*

Por tanto, la OIT, asume un criterio flexible, en el catálogo o lista de enfermedades profesionales, a efecto de que los países miembros, incluyan como enfermedades profesionales, aquellas que cumplan los criterios referidos y también aquellas, que aún cuando no estén expresamente previstas colmen la hipótesis del punto o artículo 1.3.9.

A partir de los criterios de la OIT, en mi opinión, el Covid-19, puede ser considerado como enfermedad profesional, sectorizando su aplicación, tal como se hace con otras enfermedades profesionales, toda vez que el estado patológico se vincula con la presencia de factores específicos de daño, considerando diversas variables, como la materia prima del proceso de producción, los insumos, sustancias, productos derivados de los procesos, giro o actividad, entre otros, presentes en el centro de trabajo, empresa o establecimiento, considerados como factores o agentes de daño para los trabajadores que laboran en ellos.

Bajo esta consideración, los trabajadores que prestan servicios en instituciones públicas o privadas, como hospitales, clínicas, unidades médicas, laboratorios clínicos, traslado de enfermos, entre otros, están expuestos al virus del Covid-19, que los coloca en situación de alta posibilidad de infectarse, por lo que, asimismo, es factible establecer el vínculo causal para acreditar que la enfermedad se contrajo con motivo del trabajo, por ende, considerarla como enfermedad profesional. En este escenario, los médicos, enfermeras, personal administrativo, de limpieza o aseo, camilleros operadores de ambulancias, entre otros, estarán en la consideración de calificar como enfermedad profesional el Covid-19.

Países, como España y algunos países de la Unión Europea, así como Colombia, Argentina y Ecuador, están en proceso para considerar el Covid-19, como enfermedad profesional, para los trabajadores sanitarios o de salud, así como para trabajadores, cuyos servicios se vinculan con estas actividades o trabajos.

Por cuanto a trabajadores, en general, por lo menos hasta ahora, se ha considerado como una enfermedad general, ajena al trabajo, sin embargo, por la dimensión de la pandemia, considero impostergable que la autoridad competente, determine si se mantiene bajo este concepto o migra hacia una enfermedad profesional, actualizando el catálogo de enfermedades profesionales contenido en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo; no obstante, en mi opinión, podría judicializarse el asunto y que los tribunales determinen si califica como enfermedad profesional. Al respecto, habrá que atender criterios de los especialistas, contrastados con los de la OIT, pero también, los argumentos y consideraciones de los sistemas de seguridad social, particularmente en lo que se refiere al costo de prestaciones, que resulta más alto, que una enfermedad general. En este camino, los patrones y los trabajadores juegan un papel relevante, por lo que sus posturas deben ser escuchadas y atendidas.

V. Las relaciones individuales y colectivas de trabajo y el Covid-19

El Covid-19, así como sus consecuencias y efectos en las relaciones individuales de trabajo, escapa de la actual normativa laboral. Si bien, es posible atender la situación con lo previsto en la vigente Ley Federal del Trabajo, aún se presentan espacios grises. Tratándose de relaciones individuales de trabajo, es factible atender las consecuencias y efectos del Covid-19, particularmente en lo que al trabajador se refiere.

Si partimos, de que hasta hoy en día en México, el Covid-19, se considera como enfermedad general, ajena al trabajo, entonces, cuando un trabajador es diagnosticado con Covid-19, se colma la hipótesis de la fracción I del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, al tratarse como una enfermedad contagiosa, en su vertiente de transmisión, por el contacto normal entre trabajadores, en el centro de trabajo, empresa o establecimiento.

Bajo esta consideración, opera una suspensión de la relación individual del trabajo, toda vez que el Covid-19, implica una causal de naturaleza temporal, que al desaparecer, el trabajador se reintegra al trabajo con normalidad en sus condiciones de trabajo. Sin embargo, por la peligrosidad del Covid-19, es posible que éste derive en un estado de invalidez, por los efectos hasta ahora detectados, o en el fallecimiento del trabajador, lo que de una causal de suspensión, se traduce en una causal de terminación.

Si nos mantenemos, en la causal de suspensión, los efectos principales o sustantivos de la misma, es que la obligación del patrón para pagar salarios durante la misma, no estará presente, en reciprocidad, la obligación del trabajador de prestar los servicios, tampoco estará presente; sin embargo, como causal susceptible de desaparecer, el trabajador, una vez que la causal no está presente, tiene el derecho de regresar a su trabajo en las mismas condiciones que cuando inició la suspensión; la suspensión, tiene la característica de que salvaguarda la estabilidad en el trabajo.

Al desaparecer la causal de suspensión, en el caso concreto, cuando el trabajador es dado de alta, deberá regresar al día siguiente en que termine la causa, tal como lo señala la fracción I del artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, en el contexto de la suspensión, habrá que tener en cuenta lo previsto en el artículo 42 Bis, en relación con los artículos 427, fracción VII, 428, 429 y 430 de la Ley Federal del Trabajo. El artículo 42 Bis, que se adicionó a la Ley, mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 30 de diciembre del año 2012, que textualmente dice: *En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.*

Por su parte, el artículo 429, fracción IV, dice: *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.*

Es conveniente precisar que la fracción IV del artículo 429, está relacionada con la fracción VII del artículo 427, que refiere las causales de suspensión de las relaciones colectivas de trabajo, sin embargo el legislador, le dio igual tratamiento a la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, cuando sea por la misma causa, que es la contingencia sanitaria declarada; con el objeto de que, al tratarse de una causal de excepción, se mantenga la obligación del patrón, para pagar a sus trabajadores el salario mínimo general vigente, hasta por treinta días. Si bien, esta fracción del artículo 429, hace referencia al pago de una indemnización, lo cual en mi opinión es incorrecto, porque ha lugar a interpretar que al pagar la indemnización se disuelve, extingue o concluye la relación individual o colectiva de trabajo, lo cual no es así, si tenemos en cuenta, lo previsto por el artículo 432 de la Ley Federal del Trabajo, que expresa, en su último párrafo: *Los trabajadores estarán obligados a reanudar sus labores tan pronto concluya la contingencia*. Por lo que, se mantiene la institución de la suspensión.

Sobre este tema, resulta pertinente hacer referencia al Acuerdo que hace la declaratoria de Emergencia, emitida por el Consejo de Salubridad General, con motivo del Covid-19, que ha generado una discusión jurídica, sobre su aplicabilidad, particularmente, en la suspensión de las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

El Consejo de Salubridad General, emitió una Emergencia Sanitaria por Causa de Fuerza mayor, a la Epidemia por el Virus de Enfermedad Generada por el Virus SARS-COV2 (COVID-19), publicada en el Diario Oficial de la Federación del día 30 de marzo del 2020, esta Declaratoria de Emergencia, genera una serie de dudas, particularmente vinculadas con la Ley Federal del Trabajo; en primer lugar, tanto los artículos 42 Bis y 427 de la Ley Federal del Trabajo, respectivamente, refieren como causal de suspensión la Contingencia Sanitaria, declarada por la autoridad competente, en este caso el Consejo de Salubridad General⁴.

Una primera cuestión, de cierto conflicto jurídico, es el relativo a la discrepancia entre la denominación de la declaratoria y la Ley Federal del Trabajo, por cuanto ésta última se refiere a Contingencia Sanitaria, como causal de suspensión de las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Si acudimos al diccionario de la Real Academia de la Lengua; contingencia, significa, algo probable o posible de ocurrir, por tanto, puede o no suceder; emergencia, significa, situación de peligro que requiere acción inmediata, por tanto, algo presente y capaz de causar daño o afectaciones. En consecuencia, entre el concepto utilizado por la declaratoria y la Ley, hay una clara diferencia; en mi opinión, ante tal discrepancia conceptual, por lo que corresponde a los efectos en las relaciones de trabajo, en el propio cuerpo de la declaratoria, pudo haberse señalado que para los efectos laborales, la declaratoria, debiera entenderse como contingencia. Una segunda cuestión, es que se califica la declaratoria, como una cuestión de fuerza mayor, que en el contexto del derecho del trabajo, por sí misma, es una causal de suspensión, conforme al artículo 427, fracción I de la Ley Federal del Trabajo y que asimismo, el artículo 429 de la propia Ley, señala que esta causal, requiere de la aprobación

4 <https://dof.gob.mx>. Consultado el 2 de abril del 2020.

o autorización del Tribunal Laboral, previo el procedimiento especial colectivo, previsto en el artículo 897 y subsecuentes de la Ley Federal del Trabajo. Incluso, el artículo 430, señala, respecto de la causa mayor, que al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, considerando otras circunstancias, como el tiempo probable de suspensión y la posibilidad de que encuentren una nueva ocupación, sin que pueda exceder de un mes. En este tenor, el artículo 431, de la propia Ley, señala que el sindicato o los trabajadores, podrán solicitar, cada seis meses, que el Tribunal verifique si subsisten las causas motivaron la suspensión. Si el Tribunal determina, que ya no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de actividades y, si el patrón no lo hace, tendrán derecho los trabajadores, a la indemnización prevista en el artículo 50 de la Ley citada.

En consecuencia, el Acuerdo que Declara la Emergencia Sanitaria por Causa de Fuerza Mayor, a la Epidemia de Enfermedad generada por el Virus COV2 (COVID-19), por lo que respecta al derecho del trabajo, es por lo menos, confuso e inexacto, por el conflicto en la actuación de patrones trabajadores y sindicatos, incluso para la propia autoridad del trabajo, ya sea federal o local.

Si a lo anterior, le agregamos el Acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación, el día 31 de marzo del 2020, suscrito por el Secretario de Salud Federal, por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el Virus SARS-CoV2, el cual, en su Artículo Primero, dice que : *Se ordena la suspensión inmediata del 30 de marzo al 30 de abril del 2020, de las actividades no esenciales, con la finalidad de mitigar la dispersión y transmisión del Virus SARS-CoV2 en la comunidad para disminuir la carga de enfermedad, sus complicaciones y la muerte por Covid-19 en la población residente en el territorio nacional.* Asimismo, en la fracción primera, se señalan cuales son las actividades laborales consideradas como esenciales, dentro de las cuales, se indican, entre otras, las referentes a la rama médica, paramédica, administrativa y de apoyo en todo el Sistema nacional de Salud. Es pertinente señalar, que en dicho Acuerdo se integra el Consejo de Salubridad General, con motivo de la Emergencia declarada, el cual se compone, con los Titulares de las Secretarías de Gobernación, Relaciones Exteriores, Defensa Nacional, Marina, Seguridad y Protección Ciudadana y Trabajo y Previsión Social. En este acuerdo, por exclusión, las actividades, no consideradas como esenciales, serán en consecuencia, no esenciales, por tanto, deberán suspender actividades⁵.

A este Acuerdo, le sigue el publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 21 de abril del 2020, mediante el cual, el Secretario de Salud Federal, modifica el Acuerdo publicado en el propio Diario Oficial el 31 de marzo del 2020⁶. Este Acuerdo, ordena la suspensión inmediata de actividades no esenciales, del 30 de marzo al 30 de mayo del 2020. Asimismo, el 6 de abril del 2020, se publica en el Diario Oficial de la Federación⁷, un nuevo Acuerdo del Secretario de Salud Federal, por el que se

5 <https://dof.gob.mx>. Consultado el 22 de abril del 2020.

6 <https://dof.gob.mx>. Consultado el 22 de abril del 2020.

7 <https://dof.gob.mx>. Consultado el 7 de abril del 2020.

establecen, los lineamientos técnicos relacionados con algunas las actividades, consideradas como esenciales, tales como las empresas productoras de acero, cemento y vidrio, así como las de servicios de tecnología de la información, que garanticen la continuidad de los sectores público, social y privado. Es de llamar la atención, que en este Acuerdo, se indica, que las empresas mencionadas, mantendrán una actividad una actividad mínima; sin embargo, se hace una excepción, respecto de aquellas empresas de la misma rama, que tengan contratos vigentes con el Gobierno Federal, que deberán continuar sus actividades que permitan cumplir con los compromisos a corto plazo, para los proyectos de Dos Bocas, Tren Maya, Aeropuerto Felipe Ángeles y Corredor Trans-istmico, así, como aquellas, consideradas indispensables para Petróleos Mexicanos y la Comisión Federal de Electricidad, como se advierte, no hay un trato igual, entre empresas con el mismo giro. Estos acuerdos, por sí mismos, en mi opinión, son insuficientes, desde el punto de vista jurídico, como para colmar la hipótesis de suspensión de relaciones laborales.

Considero, que el Consejo que el Consejo de Salubridad General, debió consensuar con patrones y trabajadores, a través de sus organismos representativos, para dejar en claro, que el Acuerdo que declaró la emergencia sanitaria, tendría efectos laborales en los centros de trabajo, empresas y establecimientos, homologándolo a una causal de suspensión de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, con el objeto de aplicar con corrección los artículos 42 Bis y 427 de la Ley Federal del Trabajo, pero, asimismo, para dejar llano el camino para posibles acuerdos, entre patrones y trabajadores, para que a partir de la consideración de una causal de suspensión, se tuviera claro, que no era menester, en caso de relaciones colectivas, la aprobación o autorización del Tribunal del Trabajo, así como para negociar el salario a pagar, que si bien la Ley Federal del Trabajo, señala que será el salario mínimo general, hasta por un mes, es probable que patrones y sindicatos, sobre todo, acuerden un monto mayor de salario durante la emergencia y por un plazo mayor de un mes. Esto evitaría, la aplicación e interpretación errónea del acuerdo que declaró la emergencia sanitaria, que en algunos o en muchos casos, a derivado en despidos o en suspensiones sin goce del salario que garantiza la Ley e, incluso, en cierres injustificados de centros de trabajo, empresas o establecimientos, sobre todo en la pequeña y mediana empresa. Estimo que el Consejo General de Salubridad, sobre todo cuando forma parte del mismo la titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, hizo a un lado a patrones y trabajadores, en tanto que constituyen el escenario mayor en la suspensión inmediata de las actividades no esenciales, como así lo determinó el referido Consejo.

Ante una situación inédita, en materia de salud, como lo es el Virus SARS-CoV2, Covid-19, es de entender, que los contratos individuales y los contratos colectivos de trabajo, difícilmente contienen una normativa referida a la situación que impera en nuestro país y prácticamente en todo el mundo.

Ante la ausencia de normativa en los contratos individuales y colectivos de trabajo y la incertidumbre laboral, un camino posible es la renegociación de los contratos, para atender la suspensión y la gradualidad de reanudación de actividades laborales, para que las condiciones de trabajo, aún cuando sea de manera temporal, se adecúen y atiendan con eficacia los efectos del Covid-19. La renegociación de las condiciones de trabajo, podrán comprender entre otros asuntos, los siguientes: reducción de la jornada de trabajo, jornadas escalonadas, reducción de los días de trabajo en la se-

mana, modalidades de cumplimiento del servicio como el trabajo a distancia, a domicilio o teletrabajo, salarios, vacaciones, permisos o licencias retribuidas, entre otros; la renegociación, incluso puede implicar un empeoramiento de las condiciones de trabajo, lo cual es posible, siempre y cuando, no implique violación a los derechos mínimos constitucionalmente garantizados. La renegociación, como estrategia, para prevenir la pérdida de puestos de trabajo o la pérdida de la fuente de trabajo, es una vertiente que vale explorar, frente a una situación de emergencia o contingencia. En el proceso de renegociación, una variable interesante, son los acuerdos vinculados a los contratos de trabajo, formando parte de ellos, pero con una vigencia vinculada a la duración de la emergencia. Si bien, la Ley Federal del Trabajo, regula la revisión y modificación de los contratos colectivos e incluso los individuales, no existe impedimento, para que frente a una situación inédita, con efectos nocivos en las relaciones de trabajo, los patrones y los trabajadores, acuerden, en cualquier momento, renegociar las condiciones de trabajo. Estimo que más vale renegociar que perder el trabajo o que el centro de trabajo, empresa o establecimiento cierre. El Covid-19, desde la mirada del derecho del trabajo, ofrece la oportunidad de repensar la prestación del servicio, a través de otras modalidades, como el trabajo a distancia, el teletrabajo o el trabajo a domicilio, como una variable para que los centros de trabajo, en donde esto sea posible, mantengan su actividad y, para conservar puestos de trabajo. Es conveniente ser imaginativo, para que, en su caso el daño laboral, tenga carácter temporal, tal vez en menores o peores condiciones de trabajo, a las previstas en los vigentes contratos, pero es deseable que la emergencia o contingencia se atienda mediante acuerdos que concilien los intereses de patrones y trabajadores, estamos, asimismo, ante procesos de negociación individual y colectiva inéditos. Situación que se presenta con mayor claridad, en la denominada nueva normalidad, a pesar del alto número de contagios y muertes⁸; por lo que se han emitido lineamientos técnicos específicos para la reapertura de las actividades económicas⁹, que si bien, son de observancia obligatoria, están en función de medidas particularmente de carácter preventivo en materia de prevención, detección y canalización de fuentes posibles de infección, protocolos sanitarios y tratamientos de trabajadores infectados, esencialmente sobre seguridad y salud en el trabajo; subsistiendo, en mi opinión, la cuestión de fondo planteada en párrafos anteriores, que amerita una visión integral de las diversas vertientes de las relaciones de trabajo, como lo aconseja la OIT.

En el proceso de renegociación, en el escenario de la nueva normalidad, el Estado no puede estar al margen, por lo que es pertinente que se construyan acuerdos entre las organizaciones patronales, de trabajadores y el Estado, para que de manera tripartita, se encaren los efectos nocivos del Covid-19, en materia de salud y productividad, así como los efectos económicos y sociales, que la emergencia está causando. El Estado, no puede dejar a la deriva a patrones y trabajadores, la emergencia exige solidaridad, que bien puede manifestarse institucionalmente, a través de la Secretaría

8 Acuerdo para la reapertura de actividades sociales educativas y económicas. Diario Oficial de la Federación del día 14 de mayo del 2020. Consultado el día 15 de mayo del 2020.

9 Acuerdo por el que se establecen los lineamientos técnicos específicos para la reapertura de las actividades económicas, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el día 29 de mayo del 2020. [Nuevanormalidad.gob.mx/files/Acuerdo_Salud_290520_VES](https://nuevanormalidad.gob.mx/files/Acuerdo_Salud_290520_VES). Pdf. Consultado el 31 de mayo del 2020.

del Trabajo y Previsión Social, mediante acciones concretas de acompañamiento, para motivar y facilitar los acuerdos emergentes, en materia de condiciones de trabajo, para que la planta productiva del país, tenga las condiciones indispensables para operar de manera eficaz. Es necesario que los patrones y trabajadores no queden aislados, de las estrategias gubernamentales para atender la emergencia, por cuanto la valiosa contribución en la generación de bienes y servicios, incide en la economía y en la satisfacción de necesidades de la población. Mantener la estabilidad laboral, es también una responsabilidad de Estado.

Un documento de consulta obligada en esta situación de emergencia, es la publicación de un texto de la Organización Internacional del Trabajo, denominado: *Las normas de la OIT y el Covid-19 (coronavirus)*; que toca temas de importancia normativa, así como propuestas y sugerencias para los países miembros, ante una situación como la pandemia del Covid-19. En este contexto, la OIT, pone énfasis en el diálogo social, como estrategia que permite acuerdos sobre las acciones pertinentes frente a la emergencia, un diálogo entre patrones/empleadores, sindicatos de trabajadores y gobiernos; prevención y protección contra la discriminación y protección de la privacidad; evitar pérdidas de empleos y mantener niveles de ingreso; seguridad y salud en el trabajo; derecho a licencias/permisos y modalidades específicas de trabajo; flexibilidad de las normas laborales en situaciones de emergencia; protección a los trabajadores de la salud, entre otros tópicos.¹⁰ Vale la pena, acudir a esta publicación.

VI. Consideración in fine

En las relaciones de trabajo, particularmente en nuestro país, es indispensable la cercanía de los Gobiernos Federal y Estatales, con los organismos representativos de patrones y trabajadores, ante situaciones de contingencia/emergencia en materia de salud, cuando, por su gravedad y dimensión, incide en los centros de trabajo, empresas y establecimientos, para fortalecer la estrategia y los mecanismos, para prevenir y mitigar, en lo posible los efectos negativos en la salud de los trabajadores, patrones y población en general, así, como en la economía. En un Estado democrático y de Derecho, la tarea gubernamental, requiere de la participación y el esfuerzo de todos, en una empatía y sinergia respecto de asuntos de interés nacional y para la población.

La ausencia de la cercanía, ha derivado en contradicciones, enfrentamientos, polarización, alejamientos, por decir lo menos. En el ámbito laboral, de acuerdo al último dato, proporcionado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, se han perdido durante la pandemia, un poco más de millón y medio de puestos de trabajo; por su parte el Banco de México, estima una pérdida cercana a los dos millones de empleos, cifras que, sin duda son susceptibles de modificarse, si consideramos a los trabajadores autónomos o independientes o que laboran por cuenta propia, incluyendo los miles de trabajadores que están en la informalidad, cuya cifra no está al alcance real de quienes generan los

¹⁰ https://www.ilo.org/wcms5/groups/public/ed_norm/normes/documents/publication/wcms_739939.pdf. Consultado el 2 de marzo del 2020.

indicadores de pérdida del trabajo o empleo. El Covid-19, en el caso de México, plantea retos importantes, por lo que, justamente, en esa dimensión, deben abordarse y resolverse por todas las partes involucradas, en este caso, en el contexto de las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

Bibliografía

BERMUDEZ, Miguel, *Derecho del Trabajo*, Editorial Oxford, México, 2010.

BLASCO, Ángel, *Análisis Normativo de las Medidas Laborales y de Seguridad Social frente a la crisis del COVID-19*, Editorial Tirant lo Blanch, España, 2020.

BRICEÑO, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, Editorial Harla, México, 2001.

CHARIS, Roberto, *Estudios de Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 2006.

DÁVALOS, José, *Derecho Individual del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 2003.

GARRIDO, Alena, *Derecho Individual del Trabajo*, Editorial Oxford, México, 2105.

HERNÁNDEZ, macarena, *Cambiando la Forma de Trabajar y de Vivir*, Editorial Tirant lo Blanch, España, 2020.

NORMATIVA LABORAL del COVID-19 Consolidada, Equipo de Redacción de la Editorial, Editorial Tirant lo Blanch, España, 2020.

PALOMEQUE, Manuel Carlos, *Derecho del Trabajo*, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, España, 2002.

Otras referencias

Emergencia Sanitaria por Causa de Fuerza mayor, a la Epidemia por el Virus de Enfermedad Generada por el Virus SARS-COV2 (COVID-19), publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de marzo del 2020.

Acuerdo, suscrito por el Secretario de Salud Federal, por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el Virus SARS-CoV2, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el día 31 de marzo del 2020.

Acuerdo, mediante el cual, el Secretario de Salud Federal, modifica el Acuerdo publicado en el propio Diario Oficial el 31 de marzo del 2020, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el día 21 de abril del 2020.

Acuerdo, suscrito por el Secretario de Salud, para la reapertura de actividades sociales, educativas y económicas, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el día 14 de mayo del 2020.

Acuerdo, suscrito por el Secretario de Salud, de Economía, del Trabajo y Previsión Social y el Director General del Instituto mexicano del Seguros Social, por el que se establecen los lineamientos técnicos específicos para la reapertura de las actividades económicas, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el día 29 de mayo del 2020.

Observatorio de la OIT: la COVID-19 y el mundo del trabajo, quinta edición.

Normas de la OIT y el COVID-19.

Normativa

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley del Seguro Social.