

LAS SECUELAS EN LA SALUD DE LAS RELACIONES LABORALES EN MÉXICO POR LA PANDEMIA DEL SARS-COV-2 (COVID-19)*

THE HEALTH CONSEQUENCES OF LABOR RELATIONS
IN MEXICO DUE TO THE SARS-COV-2 PANDEMIC (COVID-19)

LES CONSÉQUENCES EN MATIÈRE DE SANTÉ DANS
LA LÉGISLATION DU TRAVAIL AU MEXIQUE EN RAISON
DE LA PANDÉMIE DE SARS-COV-2 (COVID-19)

Julio Ismael CAMACHO SOLÍS**

RESUMEN: En México hay diversos escenarios, con una ideología de Estado, una forma diversa por demás ininteligible y compleja de la gestión presidencial, la racionalidad gubernamental, la austeridad presupuestal, el desvanecimiento de organismos; control para instituciones, economía inestable, sanidad ciudadana, confinamiento confuso, contagio resiliente, enfermedad latente, trabajadores y familias contagiadas, autoridades dispersas, personas escépticas; la expectativa de millones de ciudadanos para coexistir, en una mejor sociedad con salud e higiene, que hoy es excluyente. Los objetivos que se establecen como premisa de esta colaboración son determinar, valorar, sistematizar cómo son y cómo serán las relaciones laborales por la pandemia sanitaria del SARS-CoV-2 (Covid-19), señalando la siguiente hipótesis: ¿la pandemia sanitaria ha afectado las relaciones laborales actuales que dejará secuelas permanentes? Por ello se utilizará la metodología analítica y descriptiva para la integración de la información cualitativa, que describirá el análisis y la síntesis de

* Recibido el 15 de agosto de 2020 y aceptado para su publicación el 13 de septiembre de 2021.

** Doctor en derecho, académico investigador de la FCA-C-I de la Universidad Autónoma de Chiapas, México; Investigador Nacional SNI nivel II. Secretario General de la Asociación Iberoamericana de Juristas de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social Guillermo Cabanellas, asesor sindical, miembro de Cielo-Laboral.



la información recopilada mediante los recursos de búsqueda en fuentes fiables de investigación. Para el ámbito de las relaciones laborales, la pérdida de empleos por miles, cierre o adecuación de empresas, que provocan suspensión, rescisión y terminación o reajuste de relaciones laborales, todo sujeto al escenario del trabajo actual donde la pandemia declarada como emergencia sanitaria por causas de fuerza mayor generada por el virus de SARS-CoV-2 (Covid-19); el Estado mexicano, enfrenta la pandemia de salud, con la gestión del riesgo en la que incluye a la vulnerabilidad laboral como factor clave, el sistema de salud ocupacional en contraste con limitaciones organizacionales ante la nueva crisis lacerante de salud, empleo y trabajo.

Palabras clave: trabajo, salud, enfermedad, conflicto.

SUMMARY: In Mexico there are various scenarios, with a state ideology, a different and complex form of presidential management, government rationality, budget austerity, fading of agencies, control for institutions, unstable economy, citizen health, confused confinement, resilient contagion, latent disease, workers and families, scattered authorities, skeptical people; the expectation of millions of citizens to coexist, in a better society with health and hygiene, which is now exclusive. The objectives set as the premise of this collaboration are to determine, assess, systematize as they are and how labor relations will be for the SARS-CoV-2 health pandemic (Covid-19), pointing to the following hypothesis Has the health pandemic affected current industrial relations that left permanent aftermath? Therefore, the analytical and descriptive methodology will be used for the integration of the describe the analysis and synthesis of information collected through search resources from reliable sources of research. For the field of industrial relations, the loss of jobs by thousands, closure or adequacy of companies, which cause suspension, rescission and termination, adjustment of industrial relations, any subject to the scenario of current work where the pandemic declared as a health emergency due to force majeure generated by the SARS-CoV-2 virus (Covid-19); the Mexican state, faces the health pandemic, with risk management in which it includes occupational vulnerability as a key factor, the occupational health system in contrast to organizational constraints in the face of the new lacerating crisis of health, employment and work.

Keywords: Work, Health, Disease, Conflict.

RÉSUMÉ: Au Mexique, il existe divers scénarios, avec une idéologie d'État, de la forme différente et complexe de gestion présidentielle, la

rationalité du gouvernement, l'austérité budgétaire, la décoloration des agences, le contrôle des institutions, l'économie instable, la santé des citoyens, l'enfermement confus, la contagion résiliente, la maladie latente, les travailleurs et les familles, les autorités dispersées, les gens sceptiques; l'attente de millions de citoyens à coexister, dans une meilleure société avec la santé et l'hygiène, qui est maintenant exclusif. ¿Les objectifs fixés comme prémisses de cette collaboration sont de déterminer, d'évaluer, de systématiser tels qu'ils sont et comment seront les relations de travail pour la pandémie de santé SARS-CoV2 (COVIDE 19), en soulignant l'hypothèse suivante La pandémie de santé a-t-elle affecté les relations professionnelles actuelles qui ont laissé des conséquences permanentes? Par conséquent, la méthodologie analytique et descriptive sera utilisée pour l'intégration de la l'information qualitative, qui décrira l'analyse et la synthèse de l'information recueillie par le biais de ressources de recherche provenant de sources fiables de recherche. Dans le domaine des relations professionnelles, la perte d'emplois par milliers, la fermeture ou l'adéquation des entreprises, qui entraînent la suspension, la récession et la cessation d'emploi, l'ajustement des relations professionnelles, tout sujet au scénario des travaux en cours où la pandémie a été déclarée urgence sanitaire en raison d'une force majeure générée par le virus SRAS-CoV2 (covid 19); l'État mexicain, confronté à la pandémie de santé, avec la gestion des risques dans laquelle il inclut la vulnérabilité professionnelle comme un facteur clé, le système de santé au travail, contrairement aux contraintes organisationnelles face à la nouvelle crise lacérating de la santé, de l'emploi et du travail.

Mots clés: travail, santé, maladie, conflit.

SUMARIO: I. *Trabajo y salud*. II. *Riesgo y enfermedad*. III. *Marco legal aplicable*. IV. *Relaciones laborales*. V. *Suma de secuelas*. VI. *Conclusiones*. VII. *Bibliografía*.

I. TRABAJO Y SALUD

Actualmente el mundo se encuentra inmerso en diversos procesos políticos, sociales, económicos, sanitarios y recesivos, el mundo cambia todos los días, la diaria coexistencia del trabajo con la latencia de la pandemia sanitaria, se convierte en el devenir de la sociedad, el contagio mundial se ha convertido en el factor resiliente del entorno laboral, la secuela mayor seguirá siendo el virus de SARS-CoV-2 (Covid-19) y sus mutaciones; hará que la in-

seguridad de una vida común que se vivía hasta antes sea más complicada, el crecimiento de la precarización social, la limitada protección social, donde el recobrar la salud social será menoscabo para el trabajo normal, se tendrá que concordar en un escenario distante, complejo de normalizarse, para recobrar lo habitual, lo ordinario, lo cotidiano, lo interactivo, la reciprocidad en la convivencia, el ideal del imaginario colectivo donde estén todos; el escenario es diferente, la convivencia con el riesgo de contagiarse, enfermarse o morir, las medidas de seguridad, higiene, salud, contención, dispersión, el cuidado personal responsable y solidario, para sobrellevar una coexistencia en lo laboral, lo empresarial, lo productivo, lo social, en cualquier actividad que aglutine determinado número de personas en cualquier modalidad de concentración en los centros de trabajo.

Las multitudes seguramente serán virtuales y/o a distancia en un mundo digital también aglomerado; así como la futura actividad en general de la propia recuperación derivado de esta repercusión sanitaria, económica, comercial, industrial, educacional y social que afecta a toda la sociedad, sea en México y su conexión con el mundo.

¿Qué es la salud entonces? La salud es un estado de perfecto y completo bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de afecciones o enfermedades; también tendría que sumarse la salud ocupacional, emocional, la seguridad individual o familiar, la sanidad para el trabajo. La salud se conoce como la ausencia total de enfermedades en una persona, una persona saludable es aquella que posee un bienestar físico, mental y social en perfecta armonía y equilibrio.

El acceso a la salud como derecho humano primordial, aparece ya consagrado en la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, adoptada en Nueva York en 1946. La salud es un principio esencial según el cual, se trata del goce del grado máximo de salud que se pueda lograr como uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, ideología política o condición económica o social.

La salud, en correspondencia con las costumbres, hábitos, prácticas, modos socioculturales, dentro de un contexto que favorece, mantiene o determina su quebranto, donde la salud como medio para la conservación de una vida productiva, incluye el necesario fortalecimiento de la perspectiva social que dependerá de los hábitos propios de cuidados en el entorno y su cultura, con

desinfección, aislamiento preventivo, cambios en los estilos de vida familiar al adoptar nuevos estilos en la convivencia cotidiana más saludables.¹

La salud se mide por el impacto que una persona puede recibir sin comprometer su sistema de vida ordinario.²

México, como Estado social, establece un sistema que armoniza los valores de la convivencia, la libertad, la igualdad y la justicia, cuyos integrantes como grupos de la vida comunitaria, grupos sociales, configuran los derechos, responsabilidades y obligaciones del Estado, para garantizar que la salud sea un derecho social.³

La salud es el equilibrio dinámico de los factores de riesgo entre el medio y entorno habitual dentro de ciertos parámetros, lo que altera el estado de salud de las personas trabajadoras sin establecer que sea con relación formal o informal de la prestación del servicio. Las enfermedades de trabajo son condiciones de las que han derivado los términos peligro, daño y riesgo que existan en el trabajo, y que al no ser removidos generarán como consecuencia riesgos latentes de accidentes laborales y enfermedades profesionales.⁴

La Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra el derecho a la salud en los siguientes términos: toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Existen factores sociales, políticos, económicos, ambientales y culturales que ejercen gran influencia en el estado de la salud de las personas o en la calidad de vida. Son diversos los componentes que determinan la salud indivi-

¹ Ríos Uriarte, María Elizabeth de los, “La salud postpandemia”, *Diario Reforma*, 25 de julio de 2020, p. 20.

² Dubos, René, *Pensar igualmente, actuar localmente*, España, Los Libros de la Catarata, 2016, p. 12.

³ Ruiz-Massieu, José Francisco, *La salud como garantía social*, México, El Colegio Nacional, 1988, p. 33.

⁴ Donde el riesgo de contraer enfermedad alguna consiste en la presencia de un organismo, o la sustancia derivada de un organismo, que plantea, sobre todo, una amenaza a la salud humana. Esto puede incluir los residuos sanitarios, muestras de un microorganismo, virus o toxina de una fuente biológica que puede resultar patógena. Puede también incluir las sustancias dañinas a los animales. El término y su símbolo asociado se utilizan generalmente como advertencia, de modo que esas personas potencialmente expuestas a las sustancias lo sepan para tomar precauciones.

dual: los niveles de pobreza y exclusión, el desempleo, la educación, el acceso a alimentos, agua potable e instalaciones sanitarias, la vivienda, el acceso a información, los grados de protección social, la discriminación por cuestiones de género, raza o edad, la inversión en salud pública, la vulnerabilidad frente al cambio climático.

A esta idea de la salud se han ido incorporando otras dimensiones, por ejemplo la capacidad de funcionar como un fenómeno continuo y dinámico a lo largo del tiempo, hasta llegar a instaurarse la idea de que la salud es un fenómeno multidimensional. La salud es una vía de promoción de la libertad y la equidad de las personas y los grupos sociales que viven en una sociedad determinada.⁵

El artículo 1o. de la Constitución de la OMS establece que la finalidad de la Organización Mundial de la Salud será alcanzar para todos los pueblos el grado más alto posible de salud.⁶

Encuadrar el término de secuelas o secuela en relación con la salud en general cuya definición se agrupa de manera indistinta desde diversos ángulos; en su sentido etimológico, esta palabra proviene del latín “séquela” y con ella se expresa aquello que sigue a algo, como trastorno o lesión que queda de una enfermedad o un traumatismo y que es consecuencia de ellos. Sus principales aplicaciones se observan en la salud en relación con problemas resultantes a consecuencia de alguna afección o accidentes; es la consecuencia o resultado de carácter negativo que sobreviene de un hecho determinado, en el ámbito de las relaciones laborales, por la permanencia del virus de SARS-CoV-2 (Covid-19).⁷

Desafortunadamente, la mayoría de las personas sigue sin poseer una situación vital, laboral y ambiental adecuada para disfrutar y compartir una vida saludable, autónoma, solidaria y gozosa, bajo el enfoque de la protección de los derechos humanos, que incluya dos pilares fundamentales, el primero, la cobertura sanitaria universal de servicios de salud de calidad y segundo, la gobernanza sanitaria global basada en el derecho a la salud.

La secuela permanente donde el estado de bienestar social pleno aún no se ha adaptado a los retos físicos, sociales y mentales de manera equitativa y sostenible por parte de la población vulnerable que permita alcanzar el grado

⁵ Sen, Amartya, *Bienestar, justicia y mercado*, Barcelona, Paidós, 2002, p. 34.

⁶ Organización Mundial de la Salud, *Historia de la OMS*, 15 de agosto de 2020, disponible en: <https://www.who.int/es/about/who-we-are/history>.

⁷ Sinónimos para secuela, 15 de agosto de 2020, Woxikon, disponible en: <https://sinonimos.woxikon.mx/es/secuela>, p. 1.

más alto posible de salud para todas las personas. De acuerdo con las estimaciones globales más recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cada año se producen 2.78 millones de muertes relacionadas con el trabajo, de las cuales 2.4 millones están relacionadas con enfermedades profesionales.⁸

La OIT y la OMS han declarado que, frente al aumento de muertes, heridas y enfermedades relacionadas con el trabajo, 337 millones se ven afectadas por accidentes no mortales en el centro de trabajo; esto debido, entre otras causas, a la rápida industrialización de algunos países en desarrollo.⁹

Más aún, una evaluación de los accidentes y las enfermedades profesionales indica que el riesgo de contraer una enfermedad profesional se ha convertido en el peligro más frecuente al que se enfrentan los trabajadores en sus empleos. Estas enfermedades causan anualmente un millón siete mil muertes relacionadas con el trabajo y superan a los accidentes mortales por accidentes laborales en una proporción de cuatro a uno. En otras estimaciones, la OIT descubrió que además de las muertes relacionadas con el trabajo, cada año los trabajadores son víctimas de unos 268 millones de accidentes no mortales que causan ausencias de al menos tres días del trabajo y unos 160 millones de nuevos casos de enfermedades profesionales. La OIT calcula que los accidentes y las enfermedades profesionales son responsables de que alrededor del 4% del PIB mundial se pierda en concepto de pago de compensaciones y ausencias del trabajo.¹⁰

Un accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o en ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o siquiátrica, una invalidez o la muerte.

Los percances pueden ir desde la depresión hasta las lesiones permanentes e incluso la muerte, existe una enorme cantidad de factores de riesgo, ya sean físicos, biológicos y sicosociales; a su vez, hay poco interés en prevenir accidentes y enfermedades, de manera voluntaria o preventiva, se cuenta con 13,000 médicos para los 19 millones de empleados registrados ante el IMSS, y 12,000 no tienen preparación en medicina del trabajo.¹¹

⁸ Las múltiples actividades laborales cotidianas van acompañadas por ejemplo de 1,150 accidentes diariamente sólo en la Ciudad de México, en el marco del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2019.

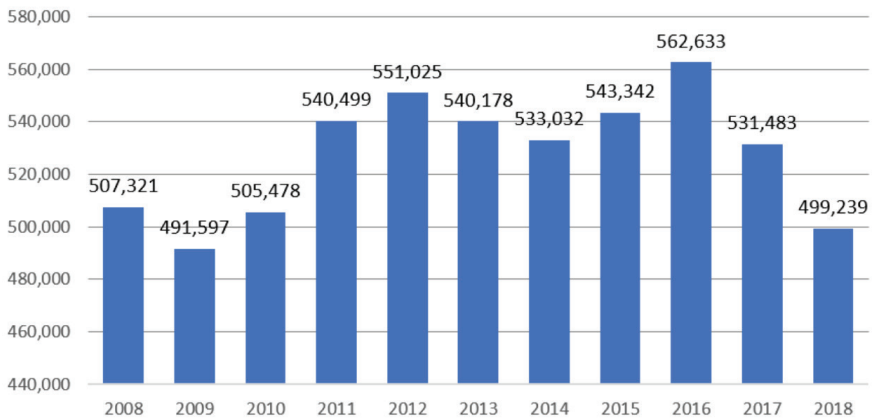
⁹ Organización Internacional del Trabajo, “OIT en América Latina y el Caribe”, 15 de agosto de 2020, disponible en: <https://www.ilo.org/americas/lang-es/index.htm>.

¹⁰ Organización Mundial de la Salud, *Historia de la OMS*, cit.

¹¹ Nava, Rodolfo, *La salud*, www.fac.med.unam.mx, *Boletín UNAM-DGCS/242*, CU, 2019, p. 3.

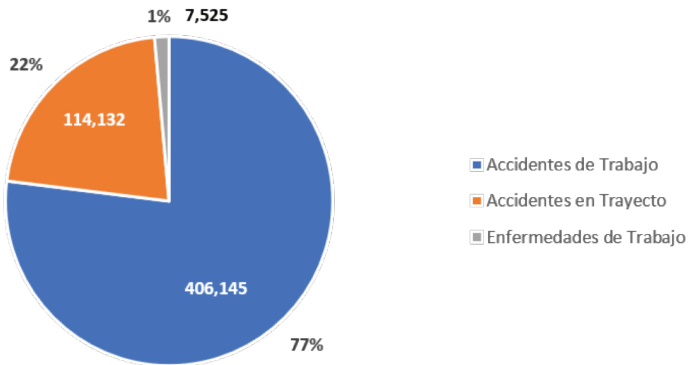
De entre los más de 425,000 accidentes laborales que registró el IMSS en 2015, el aumento en un periodo de cuatro años es 12% en relación con 2018; los trabajadores de la construcción se llevan la peor parte, ya que es la profesión/oficio con más incidentes registrados, más de 37,000 casos anuales, y con los accidentes más severos, no hay ningún otro rubro en el que mueran más trabajadores, 220 cada año, les siguen aquellos que operan con maquinaria pesada y herramientas, con 98 muertes en 2015, contando los últimos datos disponibles.

GRÁFICA 1
RIESGOS DE TRABAJO TERMINADOS REGISTRADOS
EN EL IMSS POR AÑO DE OCURRENCIA



FUENTE: Sánchez, Heberto Joel, “Estadísticas de los riesgos de trabajo en México. Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo”, 2019.

GRÁFICA 2
PROMEDIO DE DISTRIBUCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO POR:
ACCIDENTES DE TRABAJO, ACCIDENTES EN TRAYECTO
Y ENFERMEDADES DE TRABAJO

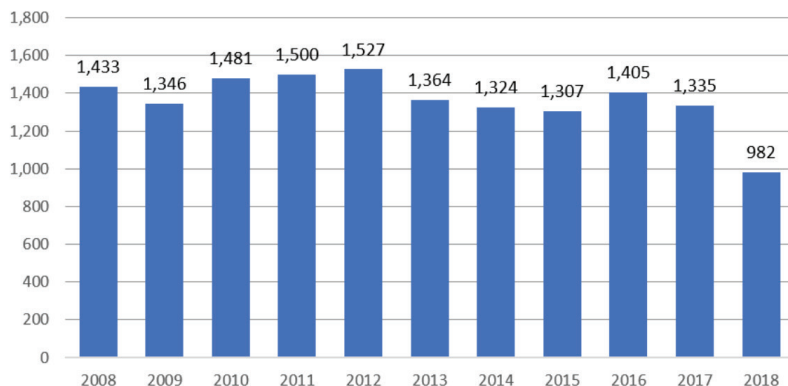


FUENTE: Sánchez, Heberto Joel, “Estadísticas de los riesgos de trabajo en México. Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo”, 2019.

Los trabajadores también están expuestos a enfermedades que se originan por causas ajenas al trabajo, las cuales son consideradas jurídicamente como enfermedades no profesionales, y las cuales generan derechos de prestaciones a favor los trabajadores que paga el IMSS, siempre y cuando éstos se encuentren asegurados.¹²

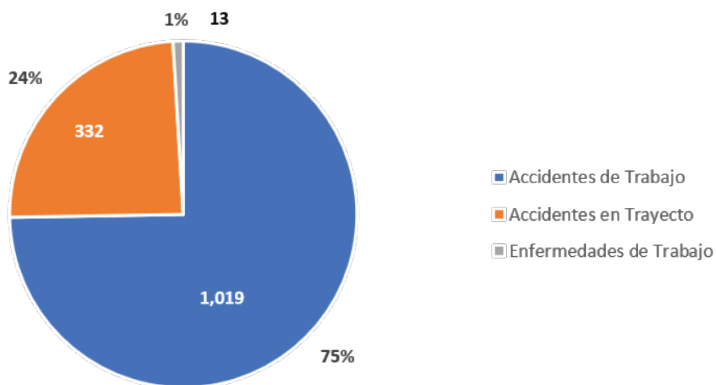
¹² Ley del Seguro Social, artículo 84. Prestaciones en especie: asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria. Desde el comienzo de la enfermedad (cuando el IMSS certifique el padecimiento) hasta 52 semanas después, con posibilidad de prórroga del tratamiento hasta 52 semanas más (requiere certificación del médico). En dinero: subsidio en dinero igual a 60% del último salario diario de cotización, por 52 semanas con posibilidad de prorrogarse hasta por 26 semanas más. Se pagará por periodos vencidos que no excederán de una semana. Es necesario que el asegurado haya cubierto mínimo cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad. En el caso de los trabajadores eventuales se requiere haber cubierto seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad.

GRÁFICA 3
DEFUNCIONES POR RIESGOS DE TRABAJO REGISTRADOS EN EL IMSS
POR AÑO DE OCURRENCIA DEL RIESGO DE TRABAJO



FUENTE: Sánchez, Heberto Joel, “Estadísticas de los riesgos de trabajo en México. Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo”, 2019.

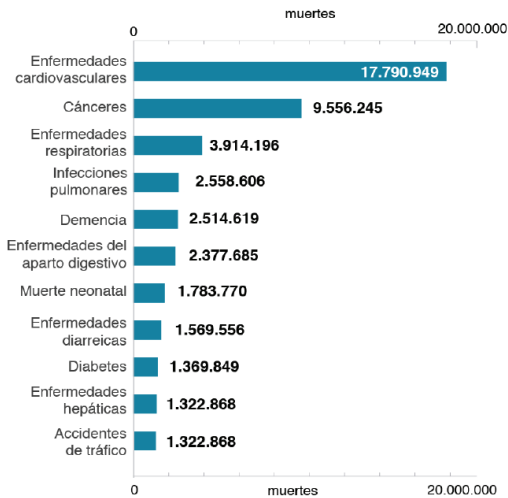
GRÁFICA 4
DISTRIBUCIÓN DE DEFUNCIONES POR ACCIDENTES DE TRABAJO,
ACCIDENTE EN TRAYECTO Y ENFERMEDADES DE TRABAJO



FUENTE: Sánchez, Heberto Joel, “Estadísticas de los riesgos de trabajo en México. Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo”, 2019.

A las estadísticas de riesgos de trabajo se suman, al 14 de agosto de 2020, más de 500 mil casos acumulados de Covid-19 que habían sido registrados en México. Esta enfermedad causada por el virus SARS-CoV-2 (Covid-19) fue registrada por primera vez en territorio mexicano el 29 de febrero de 2020; mientras que las primeras muertes fueron reportadas el 21 de marzo de 2020; más de cinco meses después, el número de personas fallecidas a causa de esta enfermedad había superado las 55,000 mil defunciones.¹³

GRÁFICA 5
PRINCIPALES CAUSAS DE MUERTE EN EL MUNDO EN 2017



FUENTE: IHME, Global Burden of Disease.

La suma de las variables de las enfermedades respiratorias, infecciones pulmonares y las enfermedades cardiovasculares, se presentaban asociadas a la influenza o por neumonías atípicas, en 2020 son desencadenadas por la comorbilidad asociada del virus SARS-CoV-2 (Covid-19).

Los datos del IMSS y de otras instituciones reflejan el aspecto cuantitativo de la población asegurada por tener trabajo formal, lo que contrasta es que el mismo número de trabajadores son los que están expuestos al sufrir algún

¹³ Datos al 14 de agosto 2020, disponible en: www.coronavirus.mx/Conacyt. Consultado el 14 de agosto de 2020.

riesgo de trabajo indistintamente de donde sean, beneficiarios, incorporados, afiliados o cotizantes.¹⁴

GRÁFICA 6
DATOS DE DERECHOHABIENTES DEL SISTEMA
NACIONAL DE SALUD EN 2016¹⁵

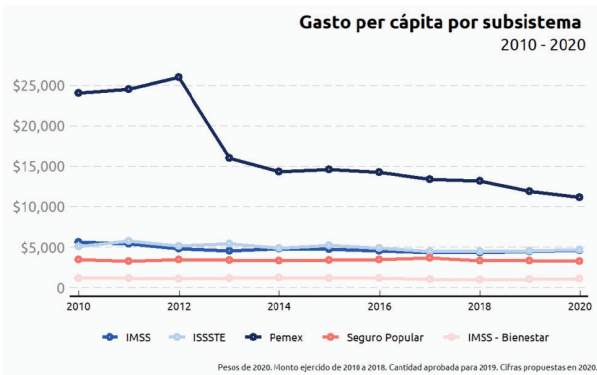
<i>Institución</i>	<i>Número de derechohabientes</i>	<i>Porcentaje de la población</i>
IMSS	69'330,621	58.90
Régimen ordinario	57'475,897	48.80
Asegurados directos	16'062,043	13.60
Otros asegurados	6'520,957	5.50
Pensionados	3'276,596	2.80
Familiares	31'616,301	26.90
IMSS-Oportunidades	11'854,724	10.10
ISSSTE	12'449,609	10.60
Seguro popular	52'908,011	44.90
Pemex, Sedena, Semar	1'143,663	1.00
Instituciones privadas	2'102,931	1.80
Otras instituciones públicas	944,092	0.80

FUENTE: *DOF*, anexos relativos al Programa Institucional del Instituto Mexicano del Seguro Social (PIIMSS) 2014-2018.

¹⁴ La suma total de los derechohabientes del IMSS suman 80 millones, de los cuales 67.5 millones integran la derechohabiencia, que son los trabajadores cotizantes, y sus beneficiarios, 12'327,456 están inscritos en el IMSS-Bienestar que no son cotizantes ya que se ubican como población de atención universal en zonas rurales del país, el resto lo integran los estudiantes del sistema educativo nacional que son inscritos en el seguro facultativo, la mínima porción lo integran la contratación voluntaria y el seguro de salud familiar. Los pensionados y jubilados representan 3.9 millones, el total de los trabajadores del IMSS a nivel nacional lo integran 440 mil. En estos datos aún figura el Seguro Popular, que fue sustituido por decreto presidencial en 2019 por el Instituto Nacional del Bienestar (Insabi).

¹⁵ En datos publicados en boletín de prensa del IMSS, al 31 de julio de 2020 se indica que son 19'485,952 los cotizantes 4.4% menos que en 2019, la reducción es de 883,477 cotizantes, dentro de los cuales el 86.5% son puestos de trabajo permanentes, mientras que el 13.5% son eventuales.

GRÁFICA 7
 DATOS DE LA SHCP CON PROYECCIÓN
 DE LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS



FUENTE: Elaboración de CIEP con datos de la SHCP.

En donde se refleja la depreciación y la disminución en valor monetario del gasto invertido en salud per cápita dependiendo del subsistema bajo el cual se encuentran amparados millones de ciudadanos. Se incluye aún en estos datos el Seguro Popular hasta 2020, que junto con la población atendida por el IMSS-Bienestar el costo de inversión de los últimos 10 fue de 5,000.00 pesos por persona.

El desempleo se ubica desde el inicio de la pandemia del SARS-CoV-2 (Covid-19), de la siguiente manera:

Marzo	130,593
Abril	555,247
Mayo	344,526
Junio	83,311
Julio	3,907

La baja como asegurados ante el IMSS representa el 5.4% de los empleos formales, que implica también el que sus beneficiarios dejen de percibir la atención médica hospitalaria gozando hasta dos meses más después de la baja como asegurado.

II. RIESGO Y ENFERMEDAD

Lo que se asocia a la alteración de la salud como consecuencia del trabajo son los riesgos o el riesgo de manera individual a que están sujetas las personas en general. El *Diccionario* de la Real Academia Española (1992), define el riesgo como: contingencia o proximidad de un daño; en donde contingencia se define como la posibilidad de que algo suceda o no suceda, especialmente un problema que se plantea de manera no prevista que el peligro corresponde a una descripción de un fenómeno o proceso potencialmente dañino para la vida o las actividades de la sociedad.

De manera general se reconocen dos tipos de riesgo; por un lado, los de origen natural ligados a los procesos que forman parte del funcionamiento y remodelación del planeta, determinando su origen y, por otro, los antecedentes antropogénicos, ligados a los procesos sociales que generan alteración de la vida cotidiana y causantes del daño en los ecosistemas por la actividad humana.¹⁶

El riesgo sobreviene como una consecuencia de tomar alguna decisión racional, donde el riesgo está en función de la decisión y el peligro del entorno.¹⁷

El peligro, se asocia a algo concreto y el riesgo es más bien el margen de incertidumbre sobre el posible daño, por lo que el riesgo es igualmente un concepto cualitativo que implica un valor colectivo; por lo que no sólo depende del cálculo de probabilidad, sino también de los contextos sociales y culturales, la vulnerabilidad es el riesgo considerado distintivo propio para una población con dinámicas sociales propias o grupos vulnerables.¹⁸ A su vez, la vulnerabilidad se entiende como la capacidad o respuesta ante el daño de la sociedad ante un evento potencialmente catastrófico.¹⁹

La vulnerabilidad refiere ser global, que constituye un sistema dinámico de diferentes vulnerabilidades, es decir, que surge como consecuencia de la interacción de una serie de factores y características (internas y externas) que

¹⁶ Chávez López, Saúl, “El concepto de riesgo”, *Recursos Naturales y Sociedad*, 2018, vol. 4, núm. 1, pp. 32-52, disponible en: <https://doi.org/10.18846/renaysoc.2018.04.04.01.0003>.

¹⁷ Luhmann, Niklas, *Sociología del riesgo*, México, Triana y Universidad Iberoamericana, 1991, p. 98.

¹⁸ Briones, Guillermo, “La complejidad del riesgo: breve análisis transversal”, *Revista de la Universidad Cristóbal Colón*, año III, núm. 20, 2005, p. 167.

¹⁹ Soldano, Álvaro, *Conceptos sobre riesgo*. Comisión Nacional de Actividades Espaciales y Desarrollo Sostenible de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, 2009, p. 145, disponible en: <http://www.rimd.org/advf/documentos/4921a2bfbe57f2.37678682.pdf>.

convergen en una comunidad particular; se resume como la incapacidad de una comunidad para absorber mediante el autoajuste, los efectos de un determinado cambio en su medio ambiente, o sea, la inflexibilidad o incapacidad para adaptarse a ese cambio.²⁰

El riesgo es evaluado como $Rie = f(A_i, V_e)$ pues se asume que, una vez conocida la amenaza o el peligro (A_i), entendida como la probabilidad de que se presente un evento con una intensidad mayor o igual a (i) durante un periodo de exposición (t), y conocida la vulnerabilidad (V_e), entendida como la predisposición intrínseca de un elemento expuesto (e) a ser afectado o de ser susceptible a sufrir una pérdida ante la ocurrencia de un evento con una intensidad (i), el riesgo (Rie) puede entenderse como la probabilidad de que se presente una pérdida sobre el elemento, como consecuencia de la ocurrencia de un evento con una intensidad mayor o igual a (i).²¹

En la Ley Federal del Trabajo (LFT), en el artículo 25 en México se contemplan los riesgos de trabajo como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

El accidente se refiere a la alteración orgánica o funcional que conlleva la disminución de funciones del organismo, o la muerte del trabajador en ejercicio o con motivo de trabajo, básicamente se refiere a lesiones traumáticas, que son incapacitantes en mayor o menor medida de los órganos funcionales de las personas, por ello es preciso destacar que el virus de SARS-CoV-2 (Covid-19); se inserta como enfermedad de trabajo por lo siguiente: es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.²²

La virosis se describe como: enfermedad viral emergente que surge en momentos y lugares específicos y que tiene la potencialidad de convertirse en nueva epidemia, afectando a poblaciones humanas o diversas especies biológicas, las que se pueden focalizar como virosis respiratoria o viremias, por ejemplo, el dengue y la influenza son endémicos.²³

²⁰ Wilches, Gustavo, “La vulnerabilidad global”, en Maskrey, A. (ed.), *Los desastres no son naturales*, Colombia, Red de Estudios Sociales en Prevención de Desastres en América Latina, 1993.

²¹ Cardona, Omar, “Evaluación de la amenaza, la vulnerabilidad y el riesgo”, en Maskrey, A (ed.), *Los desastres no son naturales*, cit.

²² Ley Federal del Trabajo, artículo 475, *Diario Oficial de la Federación*, México, última reforma publicada el 23 de abril de 2021.

²³ Organización Internacional del Trabajo. *Virosis respiratorias*, Ginebra, OIT, 1980, disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41235/WHO_TRS_642_spa.pdf.

De igual manera, la tabla de enfermedades de la propia LFT (artículo 513) establece en la enfermedad 136 lo que se define como:

Virosis (hepatitis, enterovirosis, rabia, psitacosis, neumonías, virus, mononucleosis infecciosa, poliomielitís y otras), que los trabajadores expuestos se consideran a los médicos, enfermeras y personal de limpieza en hospitales y sanatorios, personal de laboratorio y análisis clínicos, personal de bancos de sangre, siempre que se identifique el agente causal en el paciente en el sitio de trabajo.

Esta circunstancia agrupa otra enfermedad conexas: la número 137: “Erisipeloide, que son los trabajadores en contacto con animales o sus cadáveres, pelo de animales, cuero y otros materiales, trapos viejos y demás desperdicios, personal de lavandería en los hospitales, personal que maneje ropa sucia o contaminada”.²⁴

La enfermedad es la alteración del funcionamiento normal de un organismo, o de alguna de sus partes, producida por una causa externa, como las bacterias o los virus, o por un trastorno interno,²⁵ y que se agrupan de la siguiente manera:

- A) Enfermedades contagiosas: las que se pegan o transmiten por contacto inmediato y mediato; las padecidas por el trabajador son causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.²⁶
- B) Grado de riesgo: dictamen emitido por un perito de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social donde se establece en qué medida la empresa presenta riesgos que pueden provocar un accidente o una enfermedad de trabajo, la dependencia puede resolver la clausura parcial o total del centro de trabajo, previo aviso al empleador y a los trabajadores.²⁷
- C) Incapacidad laboral: obstáculo que impide continuar el trabajo habitual u otro, disminución física o síquica producida por un accidente o una enfermedad profesional o de otra naturaleza que disminuye en

²⁴ Tabla de enfermedades que determina que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social evaluará las incapacidades permanentes resultante de los riesgos.

²⁵ Sánchez Castañeda, Alfredo, *Diccionario de Derecho Laboral*, 2a. ed., México, Oxford, 2013, p. 61.

²⁶ *Ibidem*, p. 74.

²⁷ Ley Federal del Trabajo, artículos 512-D, 512-D bis y 512-D ter, México, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma publicada el 23 de abril de 2021.

forma temporal o permanente la suficiencia del trabajador en sus labores o que implica afectación física que limita sus posibilidades para el empleo, falta de aptitud física para desarrollar con total normalidad lo encomendado, el término se emplea con frecuencia en las normas jurídicas que regulan la seguridad social, y se divide en dos clases de invalidez: transitoria y permanente.²⁸

La forma de reconocer la suspensión de actividades se identifica como cuarentena específica, que incluye personas sanas y contagiadas por un periodo de 40 días de aislamiento que deban pasar personas, animales o lugares infectados por alguna epidemia o por sospechas que puedan tener algún virus o microbio.²⁹

¿El riesgo de contraer la enfermedad que provoca el virus de SARS-CoV-2 (Covid-19) expone a un riesgo menor o grave a los trabajadores? Sin duda puede presentarse en dos contextos; primero, el indirecto por el que los daños, efectos o consecuencias que contrae por haber tenido la enfermedad; segundo, el directo por el solo hecho de asistir al centro de trabajo, donde la falta de distanciamiento social y la convivencia cotidiana lo pone en una situación de vulnerabilidad y lo hace susceptible de contagio, por la responsabilidad propia o la del patrón o empresa que no adopte las medidas de mitigación o contención de la propagación del virus mismo; en los demás trabajadores claramente descritos en específico, y que están expuestos de modo directo con la enfermedad, el riesgo podrá ser leve, grave o fatal, cuya normatividad diversa lo cubre y protege.³⁰

La STPS tiene facultades para determinar las condiciones mínimas necesarias para la prevención de riesgos trabajo atendiendo a factores de riesgo a

²⁸ Sánchez Castañeda, Alfredo, *Diccionario de Derecho Laboral*, cit., p. 82.

²⁹ La extensión en los días de suspensión y confinamiento se han dado por plazos, que van desde el 16 de marzo hasta el término de la jornada de sana distancia que se levantó el 31 de mayo, mediante las medidas que indican el semáforo que diversifica el grado de riesgo latente de contagio.

³⁰ Normatividad integral para los trabajadores en general expuestos a riesgos de trabajo: LFT artículos 427 a 514. Reglamento Federal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, 13 de noviembre de 1914 (1-126 artículos), Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, 28 de enero de 1997 (1-168 artículos); artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XV. LFT, artículos 132, fracciones XVI y XVII; 134, fracciones II y X; Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, STPS, artículo 40, fracción XI; Ley Federal sobre Metrología y Normalización, artículos 40, fracción VII y 43 a 47 (expedición de normas oficiales mexicanas).

que pueden estar expuestos los trabajadores; por lo menos existen 41 normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo, que se agrupan en cinco categorías: 1. Seguridad; 2. Salud; 3. Organización; 4. Específicas, y 5. De producto.³¹

El SARS-CoV-2 (Covid-19) se considera hoy como pandemia de salud de contagio viral que comprende toda enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región, se diferencia del concepto de epidemia —definida como la enfermedad que se propaga durante algún tiempo por un país, o población extensa, acometiendo simultáneamente a gran número de personas— también se refiere que es un mal o daño que se expande de forma intensa o discriminada.³²

De igual manera el concepto de sindemia se ha asociado de manera recurrente en las muertes y es una variable que se agrega a las estadísticas de comorbilidad, que se define como aquella que es la combinación de dos o más epidemias que se retroalimentan generando una mayor carga para la salud, es la triple sindemia que incluye obesidad, desnutrición, cardiopatías y hasta el cambio climático, además de las ineficiencias de las políticas públicas para combatir la obesidad infantil, diabetes, entre otros.³³

III. MARCO LEGAL APLICABLE

Se determinaron variadas y diversas acciones en un corto periodo desde la publicación de un primigenio decreto integrador publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de marzo, con suspensión al 30 de abril, determinando la

³¹ Ortiz Escobar, Jorge, “El Covid-19 en el entorno laboral”, 2020, en blog: <https://reflexionesderechodeltrabajo.com>, p. 5.

³² *Ibidem*, p. 4.

³³ México registró el primer caso de Covid-19 el 27 de febrero de 2020, la mayoría de los decesos confirmados tenían cuando menos alguno de los siguientes padecimientos crónicos: diabetes, hipertensión arterial, obesidad, insuficiencia renal crónica, EPOC, entre otros, la alta prevalencia de esas enfermedades en la población es un factor de riesgo que contrasta con la relativa juventud de la población. La tasa de letalidad (muertes por Covid-19/personas con Covid-19) es 10.5 por 100 casos. México cuenta con la mayor tasa de sobrepeso y obesidad entre su población, al compararle con otros países de América Latina. En los adultos hombres alcanza a 45% y en el caso de las mujeres a 43%, informó la OCDE. En consecuencia, las enfermedades más habituales en el país son la hipertensión y la diabetes. Sólo por esta última, la tasa de hospitalización alcanza 248.5 por cada 100 mil habitantes, prácticamente el doble que el promedio de 122.5 en América Latina y el de 128.9 en la región de la OCDE.

emergencia sanitaria por causas de fuerza mayor; el 31 de marzo se publica una ampliación al 30 de mayo, que sigue ampliándose hasta septiembre y octubre, al menos en el gobierno federal en actividades no esenciales, así como en gobiernos de entidades federativas que marcan sus propias fechas, como marco general de referencia donde se plasman las disposiciones de aplicar y/o adoptar diversas medidas partiendo del entramado constitucional que esto implica, quedando inmersas acciones para que las entidades federativas y los municipios implementen acciones complementarias de beneficio común para contener el contagio masivo y evitar con ello defunciones.

La medida legal ordenó que la suma de esfuerzos y voluntades que conllevaba decretar la suspensión total o parcial donde hubiere trabajo, dejando a salvo una clasificación de actividades, fue mediante decretos presidenciales, acuerdos secretariales, circulares, protocolos, guías, modelos, formularios de tipo administrativo, semáforos diferenciados, todos sucedáneos uno de otro, algunos dotados de espontaneidad legal que contienen diversas disposiciones y normas, que reflejan en su aplicación ser ambiguas, contradictorias, provistas de improvisación, que tendrían una justificación si se toma en cuenta de cómo la Federación, los gobiernos estatales, los municipios se hacían cargo de la pandemia generalizada.

En la administración pública, en la mayoría de los servicios que brindan a los gobernados, en sus esferas federal, estatal, municipal, incluidos los diversos poderes Legislativo y Judicial, en el caso al igual en las juntas de conciliación y arbitraje del país en general, solamente se habilitan horarios para atender convenios o pagos de laudos; incluso se habilitan plataformas o herramientas digitales para la resolución de conflictos, dejando para una fecha posterior la firma y ratificación, que incluye a los organismos públicos descentralizados, así como el sistema educativo nacional.³⁴

³⁴ Con el primer caso confirmado de contagio por Covid-19, el 27 de febrero, inició la fase 1 de control del virus, con pruebas restringidas a personas sintomáticas que hubieran tenido contacto con los países de avanzado grado de desarrollo de la enfermedad. El 23 de marzo el control epidemiológico pasó a fase 2, cuando el país contaba dos muertes confirmadas por Covid-19, luego el 30 de marzo se anunció la emergencia sanitaria, con vigencia al 30 de abril, posterior a esta fase se implementó un programa de distanciamiento social parcial con duración hasta el 30 de mayo, que incluye suspensión de clases y actividades en oficinas públicas, suspensión de eventos masivos y cierre de actividades no esenciales. El 21 de abril el control epidemiológico pasó a fase 3, con aceleración del ritmo de contagios y se alcanzó un pico (de nuevos casos diarios) entre el 6 y el 8 de mayo. El 13 de mayo se anunció un plan de reapertura que entraría en vigor de manera gradual a medida que cada municipio del país superara los umbrales de seguridad epidemiológica.

Así, sectores fundamentales de índole privada y pública vieron reducidas o suspendidas sus labores.³⁵ A partir de entonces se esparcieron en la sociedad en general tres situaciones:

1. La suspensión de trabajos o servicios será temporal, podrá ser total o parcial por el tiempo estrictamente necesario.³⁶
2. El aislamiento, la separación de personas infectadas durante el periodo de transmisibilidad deberá ser por escrito y por autoridad sanitaria competente, previo dictamen médico.³⁷
3. La cuarentena; la limitación a la libertad de tránsito de personas sanas que hubieren estado expuestas a una enfermedad transmisible, por el tiempo estrictamente necesario para controlar el riesgo de contagio; esta cuarentena consistirá en que las personas expuestas no abandonen determinado sitio o se restrinja su asistencia a determinados lugares, lo anterior puede sólo indicar la observación personal y estrecha supervisión sanitaria como portador, sin que ello limite su libertad de tránsito.³⁸

Asimismo, las instituciones y las empresas con actividades no esenciales deben considerar el semáforo epidemiológico con los siguientes parámetros.³⁹

Rojos: si la ocupación hospitalaria es mayor al 65% o si se registran dos semanas de incremento estable.

Naranja: si la ocupación hospitalaria es menor al 65% y si se registran dos semanas de tendencia a la baja.

Amarillo: si la ocupación hospitalaria es menor al 50% y si se registran dos semanas de tendencia a la baja.

Verde: si la ocupación hospitalaria es menor al 50% y al menos un mes con ocupación baja estable.

³⁵ Se dictan acciones extraordinarias para controlar la propagación el 30 de marzo, que es cuando se decreta la emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor con una vigencia hasta el 30 de abril, con ello se justifican los 30 días para suspensión en actividades consideradas esenciales en los trabajos que la ley determina.

³⁶ Esto pudo estar en concordancia con lo dispuesto en el decreto y la propia LFT, artículo 429, que señala un plazo máximo de 30 días, sin embargo, la suspensión continuaría de manera total o parcial en diversos sectores.

³⁷ Ley General de Salud, artículo 405, México, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma publicada el 22 de noviembre de 2021.

³⁸ Ley General de Salud, artículo 406, México, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma publicada el 22 de noviembre de 2021.

³⁹ En agosto se presentó la disyuntiva en las entidades federativas de optar por sus propios semáforos en función de tomar diversas medidas.

GRÁFICA 8
 SEMÁFORO DE ACTIVIDADES POR COLOR, ELABORADO
 POR LA SECRETARÍA DE SALUD⁴⁰

<i>Tipo de actividades</i>		<i>Riesgo máximo</i>	<i>Riesgo alto</i>	<i>Riesgo medio</i>	<i>Riesgo bajo</i>
Actividades laborales	Esenciales	Actividad regular	Actividad regular	Actividad regular	Actividad regular
	No esenciales	Cerradas	Sólo con personal indispensable		
Espacios públicos	Abiertos	Suspendidos	Aforo reducido	Actividad regular	Actividad regular
	Cerrados	Suspendidos	Suspendidos	Aforo reducido	
Actividades escolares		Suspensión de actividades	Suspensión de actividades	Suspensión de actividades	Actividad regular
Población vulnerable		Quédate en casa	Quédate en casa	Limitar movilidad	Movilidad regular

1. *La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*

Las facultades contenidas en la CPEUM, según el artículo 73, determinan que son autoridades sanitarias las que contempla la Ley General de Salud en el artículo 4o.; quienes serían: I. El presidente de la República. II. El Consejo de Salubridad General. III. La Secretaría de Salud. IV. Los gobiernos de los estados y de la Ciudad de México.

...El Ejecutivo Federal podrá declarar, mediante decreto, la región o regiones amenazadas que quedan sujetas, durante el tiempo necesario, a la acción extraordinaria en materia de salubridad general. Cuando hubieren desaparecido las causas que hayan originado la declaración de quedar sujeta una región a la acción extraordinaria en materia de salubridad general, el Ejecutivo federal expedirá un decreto que declare terminada dicha acción.⁴¹

⁴⁰ En los gobiernos estatales donde gobierna el partido Morena, lo implementan tal cual se mantiene de manera semanal, otros 16 estados gobernados por diferentes partidos asumen de manera parcial su aplicación y vigencia.

⁴¹ Ley General de Salud, artículo 140, México, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma publicada el 22 de noviembre de 2021, que establece: Las autoridades no sanitarias cooperarán en el ejercicio de la acción para combatir las enfermedades transmisibles, estableciendo las medidas

2. *La Ley General de Salud*

Es preciso señalar que la Ley General de Salud resulta obsoleta y desfasada por la propia pandemia; las leyes de contingencia sanitaria, de emergencia o de calamidad son inexistentes, así como una Ley de Seguridad Nacional que no considera los riesgos sanitarios o epidemias o pandemias generalizadas como un caso emergente de seguridad nacional por demás urgente; que en la misma estructura creada por la misma Ley de Seguridad Nacional no incluye al secretario de Salud como parte integrante del Consejo Nacional de Seguridad Nacional.⁴²

La gobernanza, que incluye las reglas de financiamiento, las capacidades, los procedimientos institucionales y los mecanismos de coordinación, es central en la protección social que deberá integrarse en cuanto a cobertura, suficiencia y sostenibilidad de cualquier sistema en general.

El Consejo de Salubridad General está dotado de facultades generales para ejercer acciones extraordinarias en caso de una epidemia grave para decretar la suspensión de actividades de manera general o parcial que incluye avisar a la ciudadanía, decretar el aislamiento por el tiempo estrictamente necesario, así como la limitación de actividades, inspección de personas, entre otras disposiciones.⁴³

Se dan diversas contradicciones entre las propias autoridades, la propia Ley General de Salud determina en su propia creación que, al ser una Ley General, implica que es de carácter y forma concurrente para todos en el ámbito de su competencia.⁴⁴

que estimen necesarias, sin contravenir las disposiciones de esta Ley, las que expida el Consejo de Salubridad General [y] las normas oficiales mexicanas que dicte la Secretaría de Salud.

⁴² Ley General de Salud, artículo 12, México, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma publicada el 22 de noviembre de 2021

⁴³ Ley General de Salud, artículo 404, México, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma publicada el 22 de noviembre de 2021, que establece: Son medidas de seguridad sanitaria las siguientes. *I.* El aislamiento; *II.* La cuarentena. *III.* La observación personal. *IV.* La vacunación de personas... *XIII.* Las demás de índole sanitaria que determinen las autoridades sanitarias competentes, que puedan evitar que se causen o continúen causando riesgos o daños a la salud.

⁴⁴ Ley General de Salud, artículo 181, México, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma publicada el 22 de noviembre de 2021. En caso de epidemia de carácter grave, peligro de invasión de enfermedades transmisibles, situaciones de emergencia o catástrofe que afecten al país, la Secretaría de Salud dictará inmediatamente las medidas indispensables para prevenir y combatir los daños a la salud, a reserva de que tales medidas sean después sancionadas por el presidente de la República.

Cada determinación jurídica relativa a las medidas aplicadas al tema del SARS-CoV-2 (Covid-19) es relativa, aparente, dispar o incompleta, ocurrente, errónea, a veces con objetividad acertada, y se corresponden entre sí con otras de apreciación distinta; ante ello, las propias autoridades agrupadas y encabezadas de manera formal por el Consejo de Salubridad General. Donde la Secretaría de Salud determinó las directrices, en su conjunto procedieron aplicar en la esfera de su competencia las propias atribuciones conferidas para amortizar esta crisis sanitaria, entendiéndose medidas fiscalizadoras, administrativas, sanitarias, de seguridad social, de inspección en el trabajo.

Curioso caso de aplicación de facultades concurrentes que se convierten en discrecionales, así como en disputas mediáticas con gobiernos de entidades federativas; entonces, nos tiene que suceder como país y como sociedad en su conjunto algo grave y amenazante para entender el alcance de la propia situación, afectando gravemente el motor productivo del país, como lo son las relaciones laborales.⁴⁵

La suma de esfuerzos de la Federación mediante el Consejo de Salubridad General no tuvo el concurso requerido y se tiene que la acción sanitaria fue ineficaz, inconclusa e incompleta ante la falta de una visión de Estado soberano; no concurrieron armónicamente frente al SARS-CoV-2 (Covid-19), como un ente constitucional único y fortalecido, por ello la efectividad razonable para combatir la pandemia arroja los datos actuales. Proteger la salud en lugar de procurar el goce de la salud como atención primaria, resultaría una acción más sensata y viable. En la bifurcación de facultades concurrentes y coincidentes, lo único singular en tratándose de salubridad general consiste en la distribución de competencias de orden común.⁴⁶

Existen pocos casos en que los estados del país pueden legislar coincidiendo en uniformar criterios legislativos objetivos del Congreso general, cuando eso sucede se dan facultades concurrentes y coincidentes como son las leyes generales.⁴⁷

⁴⁵ José Ma. Serna de la Garza del IJJ-UNAM y vicepresidente del Instituto Iberoamericano de Derecho Constitucional y presidente de la sección mexicana del propio Instituto, refirió que: "...Ni la Ley General de Salud ni el Reglamento Interior del Consejo de Salubridad General prevén un procedimiento que regule la emisión de una declaratoria de emergencia sanitaria..." lo que se traduce en facultades discrecionales del secretario de Salud acatando indicaciones superiores.

⁴⁶ Valadés, Diego, "Salud y federalismo", *Cuadernos de la coordinación de la salud*, México, 1982, p. 41.

⁴⁷ Tena Ramírez, Felipe, *Derecho constitucional*, 6a. ed., México, Porrúa, 1983, p. 378.

IV. RELACIONES LABORALES

Esta epidemia de salud mundial generada por el virus de SARS-CoV-2 (Covid-19), que bien entendida por los especialistas médicos refieren similar a la influenza estacional agravada por diversos síntomas, es de fácil contagio, pero de magnánima virulencia y baja mortalidad señalan,⁴⁸ lo que nuestra legislación laboral determina de manera incluso limitada o inoperante para la suspensión de relaciones laborales en dos aspectos: la suspensión en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo, que señala el artículo 42 de la propia LFT y la otra el de las relaciones colectivas de trabajo, sin que en estas últimas implique que existan sindicatos o gremios laborales, del mismo modo lo que denomina en el artículo 42 bis que refiere la contingencia sanitaria que remite a un procedimiento legal, estipulado en la LFT, artículos 427, fracción VII, y 429, fracción IV.

El primer y principal efecto de la suspensión es el cese de la obligación de trabajar, la suspensión implica necesariamente la exoneración del deber de rendir la tarea comprometida como efecto natural de una causa preestablecida, la sola cesación del trabajo no es una suspensión, jurídicamente hablando; para que haya suspensión se requiere causa justificada.

La prestación del trabajo subordinado es la más típica de la relación laboral y por eso bien puede decirse que hay suspensión de la relación de trabajo cuando se suspende la exigibilidad de esa prestación, que es la más típica (tipificante) de la relación de trabajo, consecuentemente, la ausencia al trabajo no es ni la suspensión ni su causa, sino consecuencia.

No es que al no acudir el trabajador se produzca de facto la suspensión, sino que, dada una causa justificada, el trabajador queda exonerado de la obligación de concurrir.⁴⁹

La suspensión de la relación de trabajo; la interrupción temporal de un contrato individual o colectivo de trabajo por causas ajenas al trabajador o al empleador, implica el cese momentáneo de la relación de trabajo; por tanto, una vez superada la causa de suspensión, debe reanudarse el vínculo laboral.⁵⁰

⁴⁸ A mediados de agosto de 2020 se reportan en la estadística 55 mil muertos, así como 500 mil contagios.

⁴⁹ Pasco Cosmópolis, Mario, “Oralidad, el nuevo paradigma”, *Revista Soluciones Laborales*, Lima, 2010, p. 118.

⁵⁰ Sánchez Castañeda, Alfredo, *Diccionario de Derecho Laboral...*, cit., p. 160.

1. *Suspensión de relaciones laborales*

La LFT, artículo 42.- Precisa de manera general las siguientes causas:

...

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad; y

IX. La licencia a que se refiere el artículo 140 bis de la Ley del Seguro Social.⁵¹

⁵¹ Esta licencia que refiere este artículo se aprobó para beneficiar con días de permiso a padres de hijos que padezcan cáncer; el artículo 140 de la LSS establece que, en los casos de madres o padres trabajadores asegurados, cuyos hijos de hasta 16 años hayan sido diagnosticados con esta enfermedad, podrán gozar de una licencia para ausentarse de sus labores en caso de que el niño, niña o adolescente requiera de descanso médico en los periodos críticos de tratamiento u hospitalización, los padres tendrán derecho al otorgamiento de un subsidio equivalente al 60% de su sueldo, cuando cuenten al menos con 30 semanas cotizadas previas a la fecha del diagnóstico del menor; o bien, 52 semanas cotizadas ininterrumpidas dentro de los doce meses previos al inicio de la licencia. La licencia expedida por el IMSS tendrá una vigencia de uno y hasta 28 días, y podrán expedirse las que sean necesarias durante un periodo máximo de tres años, sin que éstas excedan 364 días; establece que las licencias otorgadas a padres o madres trabajadores cesarán cuando el menor no requiera hospitalización o reposo médico en los periodos críticos del tratamiento, por el fallecimiento del menor, cuando éste cumpla 16 años o por cambio de patrón del asegurado.

Esta suspensión generalizada contiene diversas excepciones a mencionar; en el caso de las fracciones I, II y IX, considera que la suspensión para prestar el servicio conlleva la obligación de dejar de pagar el salario, dando por hecho que el trabajador o trabajadores en su conjunto que estén en esos supuestos se encuentran incorporados al régimen obligatorio del seguro social, y la duración de esta suspensión queda supeditada a la duración que el mismo Instituto Mexicano del Seguro Social determine y, por lo tanto, el pago será por esta misma institución; para tal efecto en los demás casos existe una gradualidad de plazos que la suspensión tendrá vigencia; derivada de la misma situación de la pandemia que provoca el virus de SARS-CoV-2 (Covid-19).

Lo dispuesto en la primera y segunda fracción del artículo 42 es claro y preciso respecto de lo que le puede acontecer en el entorno de la suspensión en el trabajo de manera general sean empresas u personas físicas, si los trabajadores a su servicio son contagiados y presentan el certificado médico respectivo que ampare que sufren una enfermedad contagiosa o enfermedad que no constituya riesgo de trabajo, estén o no inscritos en el IMSS.

Se entiende que será entonces aplicable para todos aquellos trabajadores que sean contagiados y tendrán el amparo de la incapacidad en el disfrute de días que está prevista en la fracción I del artículo 43, y por ende el patrón tendrá que pagar el salario, subrogado por el IMSS, ya que todos los trabajadores deberían tener una amplia protección legal y social, tal como lo determina la LFT, artículo 2o. que señala: las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Los plazos de suspensión se ajustan a lo que determina la LFT (artículo 43):

...La suspensión surtirá efectos:

I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;⁵²

⁵² La Ley del Seguro Social determina la duración de la incapacidad por una enfermedad que no sea considerada riesgo de trabajo, que puede ser máximo de hasta 26 semanas o 52 semanas al año.

Menuda disposición aplica sólo en lo que refiere la fracción primera a aquellos trabajadores que estén inscritos en el Seguro Social, es decir, que tienen un patrón estable u ordinario o un trabajo permanente o eventual; y que sea esta institución que certifique que la enfermedad contagiosa se trata del virus de SARS-CoV-2 (Covid-19), o de otras enfermedades contagiosas similares como la influenza estacional o las neumonías atípicas; cabe preguntarse: y los millones de trabajadores que se encuentran sin la incorporación a la seguridad social obligatoria ¿cómo le harán algunos?, ¿cómo le hicieron otros para justificar su enfermedad?, ¿y los trabajadores informales sin protección social alguna, ya sea por la informalidad o independencia de cómo trabajan, sumidos en la economía subterránea o porque a los obligados como patrones y empresas les cuesta en términos económicos y financieros pagar las cuotas de la seguridad social que omiten cumplir con el Instituto Mexicano del Seguro Social?

La LFT, en el artículo 42 *bis*, determina: 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.⁵³

¿Que debía ser lo correcto? ¿Ceñirse a la Ley General de Salud que establece emergencia sanitaria o aplicar lo referido por la Ley Federal del Trabajo que determina de manera que, en caso de declaratoria de contingencia sanitaria, habrá suspensión en el trabajo? Lo que se hizo fue decretar de manera híbrida ambas disposiciones conceptuales sujetas a lo que el Consejo de Salubridad General como órgano máximo determinó en el decreto de suspensión del 30 de marzo y publicado en el *Diario Oficial de la Federación*.

Presupuestos no destinados para abatir esta caótica situación, donde además la ineficiencia e ineficacia de la estructura hospitalaria del propio sistema nacional de salud, donde la falta de insumos como consecuencia del desabasto generalizado por recortes presupuestales, las compras de emergencia, el abastecimiento limitado, la reconversión de hospitales e instalaciones como centros de atención Covid-19.

⁵³ Esta disposición señala el procedimiento para la indemnización como pago, que es de un mes de salario solamente, en el nuevo sistema de justicia en México, que se está implementado por etapas en el país, en las entidades donde ya existan los centros de conciliación laboral y los tribunales del trabajo; se aplicará la Ley Federal del Trabajo vigente en el momento que empiecen a funcionar, que no modifica la indemnización arriba señalada, que para el caso de las juntas de conciliación y arbitraje, aun en funcionamiento en toda la nación, aplicarán las disposiciones de la ley laboral anteriores al año 2020.

Todo ello sumado a las cuantiosas secuelas por las pérdidas millonarias que por ingresos económicos dejan de obtener todas aquellas empresas y establecimientos, sean micro, pequeñas, medianas o grandes empresas que cerraron parcialmente o cerraron sus puertas durante los días de la emergencia sanitaria para aminorar los efectos del contagio masivo o por lo menos de determinada intensidad, que donde más repercute es en el ingreso de las propias empresas así como de los propios trabajadores, que por ejemplo se verá reflejada en 2021 en el reparto de utilidades anual al que tienen derecho, ya que es el beneficio que se otorga y se reparte en función del ingreso y de los días laborados.⁵⁴

A. Suspensión laboral para los vulnerables

En el decreto del 30 de marzo se precisa que las personas mayores de 60 años, las que padezcan diabetes, hipertensión, por otro lado, para el caso de las mujeres embarazadas, para ellas aplicaba la suspensión o que no se presentaran a trabajar cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a las mujeres en periodos de gestación o de lactancia les será aplicable lo dispuesto en el artículo 429, fracción IV, de la LFT.

Las mujeres embarazadas o en periodo de dar lactancia integran el grupo de riesgo vulnerable, idea por demás errada e incongruente de parte de la autoridad sanitaria y también la laboral, ya que esta disposición legal lo primero que señala son labores insalubres y peligrosas, entendiendo que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas y biológicas afecten al producto de la gestación. ¿Entonces es o no un problema de seguridad, salud e higiene para el trabajo? Entendiendo siempre que esta disposición no protege a la madre sino al producto del embarazo, si una mujer embarazada tiene los síntomas entonces sufre de una enfermedad contagiosa, sea o no por el virus SARS-CoV-2 (Covid-19), y por ello entonces deberá sujetarse a los dispuesto en los artículos 42, 43 y 168, y gozar de la suspensión en el trabajo.⁵⁵

⁵⁴ En México, la Ley Federal del Trabajo establece la obligatoriedad de que los patrones que sean personas físicas entreguen en el año fiscal que corre una parte de las utilidades que haya tenido la empresa en el año anterior, después de la declaración anual de impuestos, que es en abril y mayo respectivamente, y se obliga a entregar el 10% del total de utilidades y los repartirá entre los trabajadores que tengan derecho a ello tomando en cuenta los factores de productividad en función de días de salario obtenido y días efectivos laborados.

⁵⁵ Se complementa la protección a las mujeres vulnerables por gestación y lactancia en lo que determina la LFT, artículo 168, en caso de que las autoridades competentes emitan

B. *Suspensión colectiva*

Respecto de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, se puede presentar si se ajusta estrictamente a lo que determina la LFT, artículo 427. Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

...I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos; II. La falta de materia prima, no imputable al patrón; III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado; IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación; V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y VI. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.⁵⁶ VII. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.⁵⁷

Habrá que poner atención en lo que determina la fracción I, ¿cuántos patrones u empleadores perderán, perdieron, cuántos seguirán perdiendo la vida por el SARS-CoV-2 (Covid-19)? ¿Cuántos serán patrones que estaban en la formalidad legal o cuantos en la informalidad económica? Lo anterior porque esta fracción dispone que por causa de fuerza mayor no imputable al patrón o por cualquier causa de muerte, señala que habrá suspensión colec-

una declaratoria de contingencia sanitaria; conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

⁵⁶ Insertar la suspensión o reducción en gastos del gobierno que, publicadas y por circular, se instruye una reducción el 75% en el gasto operativo, el cual sin duda afectará las cadenas de valor de empresas, proveedores y sobre todo en los gastos considerados en los rubros o capítulos 2000 y 3000, que son códigos programáticos y las partidas presupuestales e indican en qué se deben de ejercer o gastar.

⁵⁷ Esta adición de la fracción VII del artículo 427 se da en 2012, para que proceda la suspensión en casos de contingencia sanitaria, sin necesidad de autorización previa de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a diferencia de las fracciones II a la VI, que requieren dicha autorización y previo procedimiento señalado en el artículo 429, donde lo exenta conforme a la fracción IV.

tiva, aspecto que se contradice, porque si el patrón titular fallece, por consecuencia habrá terminado la relación laboral de manera directa para con los trabajadores aun cuando no existiera la causa que hoy origina la pandemia del Covid-19.

La LFT en el artículo 432, dispone que el patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de 30 días, contado desde la fecha del último llamamiento.

Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48.

C. Rescisión sin responsabilidad para el patrón

La LFT dispone en el artículo 47 como causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

...VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito, en el que refiera claramente la conducta o conductas que motiven la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento del despido, o bien comunicarlo al tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que

tenga registrado del trabajador a fin de la que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión. La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

En el escenario de la pandemia, estas causas se pueden implementar para facilitar los despidos, argumentando como causales previstas en las fracciones VII, X, XI, XII, XV, por la sencilla razón de encuadrarlas, en el entorno de las relaciones laborales, convulsionadas y confrontadas por el Covid-19, para que los trabajadores incurran en lo previsto por estas causales genéricas que incluyen: negligencia, faltas, desobediencia y cientos de causas consideradas análogas, iguales o similares, lo que implica complicaciones para las secuelas procesales probatorias en los juicios laborales.

D. Rescisión sin responsabilidad para el trabajador

La LFT, en el artículo 51, establece que son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

... IV. Reducir el patrón el salario del trabajador; V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados; VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan; X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo refiere.

La pandemia SARS-CoV-2 (Covid-19), dentro del entorno de las relaciones laborales, aceleró y propició lo que determinan las causales IV, V y VII, se encuadran las acciones u omisiones en las que los patrones pueden incurrir en los despidos de los trabajadores, tomando como base la emergencia sanitaria, que son en consecuencia graves, como la reducción del salario, si bien sólo se pueden efectuar descuentos diversos, no pagarlo en los plazos estipulados, así como la de no adoptar o implementar las medidas necesarias para la contención del contagio del Covid-19 como medidas preventivas y de condiciones

de salud e higiene, de igual manera cientos de causas consideradas análogas, iguales o similares, donde la carga de la prueba para los trabajadores se aligera o está eximido de ellos en determinadas circunstancias.

La LFT, en el artículo 52, dice que el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.⁵⁸

2. *Terminación de las relaciones laborales*

A. *Por muerte del trabajador*

La emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor no es causal de terminación de la relación laboral, lo cual la propia LFT en el artículo 53, fracción II, sí estipula la terminación de las relaciones laborales en el caso de que ocurra el deceso del trabajador.

La LFT, en el artículo 53, establece las causas de terminación de las relaciones de trabajo, las cuales son:

- I. El mutuo consentimiento de las partes; II. La muerte del trabajador; III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38; IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo. IV. Los casos a que se refiere el artículo 434.

La muerte del trabajador o trabajadores es la causal directa de terminación del vínculo laboral que posibilita que sus beneficiarios puedan ejercer el derecho previsto en la estipulación de las condiciones de trabajo en un contrato formal; lo estipula la LFT, artículo 25: "...X. La designación de beneficiarios

⁵⁸ Es la indemnización más onerosa que contempla la Ley Federal del Trabajo, siempre y cuando el trabajador demande en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, el derecho al reclamo por rescisión por responsabilidad patronal por las causas arriba descritas en las fracciones V, VI, VII y X, que le obliga a cumplir el término de separación dentro de los 30 días siguientes en que se presente causal alguna, la prescripción corre a su favor, por la suspensión decretada y ampliada desde el 30 de marzo, las juntas de conciliación suspendieron de tal manera que no admitían demandas presentadas en oficialía de partes, habilitaron un nuevo sistema de recepción en línea para convenios y demandas, pero es opcional el derecho de los trabajadores de demandar en línea ya que aún no está vigente por mandato de ley, sino sólo por acuerdo de los plenos que integran las juntas de conciliación y arbitraje de todo el país.

a los que refiere el artículo 501 de esta Ley para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de acto delincencial”.

De igual manera demandar, como lo estipula la LFT, en el artículo 502:

...En caso de muerte o por desaparición de un acto delincencial del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas que refiere el artículo 501, será la cantidad equivalente al importe de cinco mil días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.⁵⁹

Sin contar con datos precisos u oficiales de las muertes que han ocurrido en el país en trabajadores de sectores, instituciones o empresas, por ejemplo, trabajadores de la salud hasta el inicio del mes se reportan 500 decesos, en Pemex 302 y del gobierno de la Ciudad de México, 280 trabajadores, que sólo representan un porcentaje de los datos globales no oficiales de defunciones por el Covid-19.⁶⁰

B. *Por muerte del patrón*

En la LFT se menciona que la terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos 433 y 434:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos; II. La incosteabilidad

⁵⁹ Los beneficiarios designados en contrato individual o colectivo del trabajo con antelación a su muerte podrían demandar como lo estipula el procedimiento que señala la LFT en el artículo 503; cabe precisar que la indemnización de cinco mil días de salario dependerá de la zona económica donde haya laborado el trabajador, si fue en la zona libre de la frontera norte el salario mínimo vigente del año 2020 es de 185.56 pesos diarios, lo que equivaldría a 927,880 pesos; si es la zona geográfica resto del país es de 123.22 pesos diarios, lo que equivaldría a 616,100 pesos, lo anterior procederá solamente cuando el trabajador o trabajadores no estuvieran inscritos como trabajadores en el IMSS.

⁶⁰ “México, quinto país donde mueren más médicos por Covid-19”, *La jornada*, México, 2020, p. 10, disponible en: <https://www.jornada.com.mx/ultimas/politica/2020/07/13/mexico-quinto-pais-donde-mueren-mas-medicos-por-covid-19-ai-4387.html>.

notoria y manifiesta de la explotación; III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; IV. Los casos del artículo 38; y V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.⁶¹

A su vez, en el artículo 436 de la LFT, se dice que en los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.⁶²

Producto de la letalidad del virus, el escenario de defunciones que puedan sufrir empresarios, patrones que les provoque la muerte y que traiga como consecuencia la terminación del trabajo, las cifras hoy no se conocen, pero da motivo a que se terminen relaciones laborales colectivas —término mal empleado— sin que ello implique que tengan contratos colectivos o contratos ley.

En los casos que determina el artículo 436 derivado de las causas de terminación de las relaciones de trabajo, existen causas latentes de patrones y empresas que quiebran por deudas, lo que ha sucedido actualmente a consecuencia de la crisis financiera y económica, como lo es el caso de las fracciones II y V, lo cual representa una diferencia en franca contraposición a lo que determina el artículo 439, que eleva el costo económico en beneficio del propio trabajador.

C. Reajuste de personal

La LFT, en el artículo 439, determina que: cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más 20 días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en

⁶¹ También, sujeto al procedimiento ante las juntas de conciliación y arbitraje, en noviembre en ocho estados del país y el resto del país está contemplado en una segunda etapa y tercera etapa hasta el año 2022, o hasta que la pandemia lo permita.

⁶² La excepción que refiere la fracción IV del artículo 38 son las relaciones de trabajo para la explotación de minas, que no sean costeables, abandonadas, paralizadas o se encuentren en restauración.

los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.⁶³

Entonces el escenario tridimensional o diverso puede ser en la suma de las secuelas jurídicas y económicas en las relaciones laborales que puede empezar como suspensión y transitar a la terminación por muerte de algunas de las partes, así como se puede dar la rescisión sin responsabilidad del trabajador o del patrón en el supuesto de existir diversas causales, de mismo modo se puede considerar el reajuste o reducción de personal en función de tener contratados menos trabajadores de los necesarios, lo anterior por los cientos y miles de convenios que se han dado en esta contingencia sanitaria, donde se han modificado determinadas condiciones de trabajo que prevalecían hasta antes de la suspensión decretada, que van desde la reducción salarial hasta el acotamiento en la jornada laboral, días de trabajo, de descanso; generar trabajo desde el domicilio propio del trabajador, que no necesariamente están en misma exigencia del trabajo presencial.

Lo anterior puede generar que el acuerdo, mediante convenios ratificados o no en las juntas de conciliación y arbitraje, se contraponga a la protección e interpretación más favorable para los trabajadores, toda vez que representan el menoscabo de derechos y prestaciones laborales, dejando la posibilidad que se pueda alegar nulidad de dichos convenios, ya que por la propia conceptualización de la relación laboral, ésta está inmersa en el derecho social, y con ello las normas protectoras de las condiciones económicas y sociales son para suplir las deficiencias y reivindicar derechos, aun cuando se manifiesten durante la pandemia sanitaria del SARS-CoV-2 (Covid-19).⁶⁴

Si bien la ley no establece la forma o procedimiento para el mutuo acuerdo, sucede de manera frecuente que se formaliza con la firma del trabajador en el documento que contiene el finiquito y pago económico, incluso inserto en un convenio con el desglose de las prestaciones que se pagan, declarando con ello extinto el contrato y se acepta encontrar satisfecho por el patrón todos los derechos que pudieran corresponderle, tras la liquidación de los adeudos. El finiquito es un documento en el que, tras la extinción de una relación laboral, sirve para acreditar que se han puesto a disposición del trabajador las cantidades que se le adeudan por salarios o prestaciones, así como otras

⁶³ El reajuste o reducción de personal incrementa a cuatro meses como indemnización por estas causas; el despido injustificado determina el pago de tres meses.

⁶⁴ Lo que implica convenir la modificación de las condiciones de trabajo, los convenios representan la forma de negociación para evitar juicios largos, aun cuando por ejemplo se menoscaban los derechos de seguridad social, vivienda, retiro, sin importar tampoco la formalidad o informalidad de las relaciones laborales.

prestaciones que estuvieran contempladas en el contrato individual, en el colectivo de trabajo o en la propia política interna de liquidar las prestaciones que surgen de las relaciones laborales de cada empresa.

El escalafón es otra disposición que también afectará el ámbito de las relaciones laborales, por la propia organización administrativa de las empresas, donde se deberá tomar en cuenta el cuadro de antigüedades que la ley obliga a establecer, o en su caso la estructura organizacional que se disponga, considerando el ámbito de la formalidad laboral, por ello la ley dispone tomar en cuenta el escalafón de los trabajadores.⁶⁵

En este caso sin duda afecta a los trabajadores de más reciente ingreso o aquellos en los que su antigüedad sea reciente, con ello se entiende que los de mayor antigüedad cargarán con mayores responsabilidades, el equilibrio para ver si en la suspensión de determinada empresa o establecimiento existen trabajadores considerados vulnerables o de riesgo, como mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, mayores de 60 años, hipertensos, diabéticos, o con comorbilidades diversas —enfermedades cardiovasculares o enfermedades pulmonares, entre otras—, independientemente de tener alteraciones en la salud mental como la ansiedad o la depresión generadas por la pandemia.

Por lo anterior, la LFT en la parte procesal respectiva establece que existen determinados procedimientos para resolver de igual manera las circunstancias del caso de que se trate; para ello, se establecen que existen el procedimiento paraprocesal o voluntario, el procedimiento ordinario, el procedimiento especial, el procedimiento de naturaleza económica y el procedimiento de huelga.⁶⁶

⁶⁵ La LFT, en el artículo 428, dispone que la suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

⁶⁶ Determina la LFT, artículo 429: En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes: I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en los artículos 782 y siguientes, la apruebe o desapruuebe; II. Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica; y III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes. El patrón no requerirá aprobación o autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y estará obligada 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.

3. *Modificación colectiva de las condiciones de trabajo*

La LFT, en el artículo 426, contempla que los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las juntas de conciliación y arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley: *I.* Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y *II.* Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La modificación de condiciones imperantes en los contratos colectivos, donde los sindicatos y los patrones acuerdan en lo relativo a modificaciones de actividades o en lo estipulado vigentes, sea en contratos colectivos o contratos-ley, así como en condiciones generales de trabajo, que pueden ser convenios apéndices o anexos de los ya existentes por razón de las circunstancias derivadas de la misma situación por la pandemia del coronavirus, aun cuando la fracción I determina que las situaciones actuales se encuentran plenamente justificadas si son económicas, financieras, fiscales, falta de circulante, ventas, considerando lo que establece la LFT.⁶⁷

4. *Violación a las normas laborales y sanitarias*

La secuela, por añadidura, es persecutoria e intimidante. La violación a las normas dispuestas en la Ley General de Salud tendrá la aplicación de sanciones por el quebranto a determinadas prohibiciones previstas. Por ello habrá que preguntarnos si la inspección en el trabajo representada por los propios inspectores de la Secretaría de Salud con todas las facultades y atribuciones que la ley les confiere ¿cumplen o han cumplido con su cometido?, o sólo se trataron de medidas mediáticas para sancionar a patrones, empresas o establecimientos, en los días de tener cerrados los establecimientos no esenciales decretados por la propia situación sanitaria. Que incluyen desde multas hasta prisión preventiva.⁶⁸

⁶⁷ La LFT, en el artículo 34 establece: En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas; *II.* No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y *III.* Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437. La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

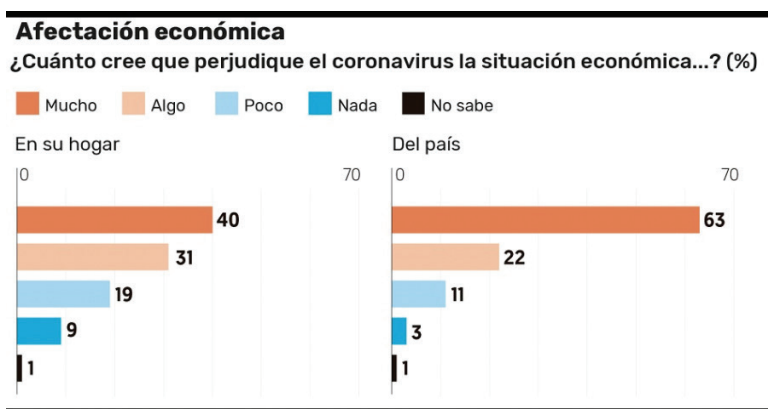
⁶⁸ La LFT, artículo 475 bis: El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus

Este escenario conforme a las dos posibilidades señaladas líneas arriba es preciso determinar que cuando se trate de relaciones de trabajo se aplicará lo que de manera individual determina la LFT; se denomina para su mejor entender suspensión, rescisión para ambas partes y terminación de relaciones de trabajo y cuando se refiere al ámbito colectivo entendido esto por un conglomerado mayor de trabajadores, se denomina: suspensión, modificación y terminación de relaciones colectivas de trabajo.

V. SUMA DE SECUELAS

¿Habrá una afectación por la situación de la pandemia del virus SARS-CoV-2 (Covid-19)? Será una secuela de impacto económico para los trabajadores del país, con la afectación directa en los hogares; los datos siguientes lo reflejan.

GRÁFICA 9
DATOS DE ENCUESTA PUBLICADOS EN EL DIARIO
EL ECONOMISTA, 4 DE MAYO DE 2020



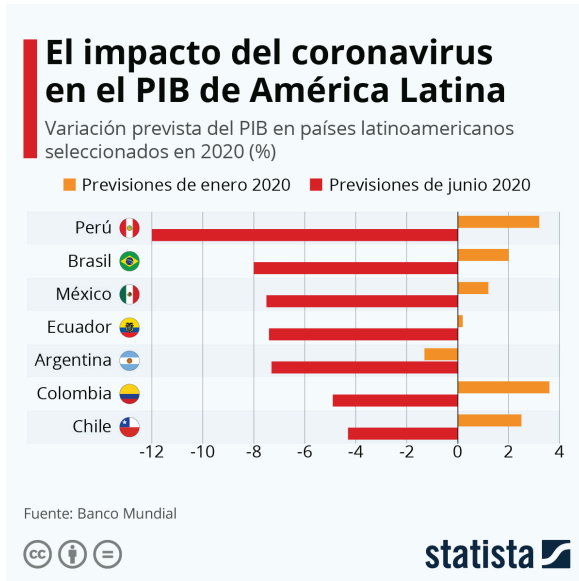
reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables. Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo.

Las secuelas del SARS-CoV-2 (Covid-19) serán distintas en la salud entre la población afectada, pues dependerán de la edad del enfermo, las patologías base y el grado de severidad: entre lo que se destaca, cansancio generalizado o fatiga, sistema inmunológico debilitado, afectaciones renales, neuropatologías, disminución musculoesquelética cardiovascular, depresión, ansiedad que alcanzan el sistema nervioso central y periférico, que reflejarán secuelas neurosiquiátricas clínicas y psicológicas.

Las complicaciones por Covid-19 se presentan principalmente en personas con factores de riesgo: adultos mayores, fumadores y aquellos con comorbilidad subyacente como hipertensión, obesidad, diabetes, enfermedad cardiovascular, enfermedad pulmonar crónica (por ejemplo, la obstructiva crónica y el asma), enfermedad renal crónica, enfermedad hepática crónica, enfermedad cerebrovascular, cáncer e inmunodeficiencia. Las principales complicaciones documentadas además de las relacionadas con el aparato respiratorio son las neurológicas, incluyendo delirio o encefalopatía, accidente cerebrovascular, meningoencefalitis, alteración de los sentidos del olfato (anosmia) y el gusto (disgeusia), ansiedad, depresión y problemas del sueño. En muchos casos, las manifestaciones neurológicas se han reportado incluso en ausencia de síntomas respiratorios, también hay reportes de casos de síndrome de Guillain Barré en pacientes con Covid-19.

La contingencia sanitaria derivada del virus del SARS-CoV-2 (Covid-19), sin duda representó una amenaza que se visualizó de manera distante pero que se extendió continentalmente, afectando diversos sectores de la vida productiva de México, que cuantificados suman miles de millones de dólares por pérdida de producción; miles de damnificados por el desempleo o despidos o reducción de la fuerza laboral que sumados a la crisis recesiva de 2019 arribando gradualmente, un catastrófico escenario económico, sanitario por demás real y latente, que impacta como la secuela mayor al entorno de las relaciones laborales.

GRÁFICA 10
DATOS DEL BANCO MUNDIAL 2020

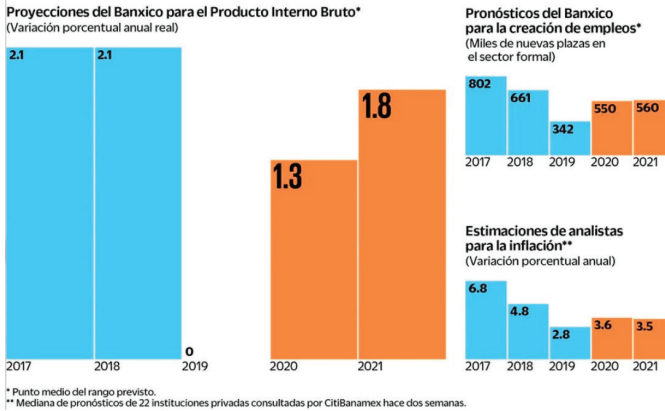


FUENTE: Banco mundial.

La secuela transversal imborrable para la humanidad es la de la crisis social, que se produce por la existencia de condiciones laborales notoriamente desequilibradas para los trabajadores, es ya la más grave consecuencia de una crisis económica de larga duración y lenta recuperación de sectores productivos.

En el plano económico, en el primer trimestre de 2020 el PIB retrocedió 1.6% (respecto del trimestre anterior). Esa profundización de la caída de la actividad (*vs.* cuarto trimestre de 2019, -0.1%) no registra todavía lo peor de la crisis, y se espera una caída mucho más profunda en el segundo trimestre de 2020. En marzo se perdieron algo más de 100 mil empleos formales, y durante abril, cuando ya estaban en vigor las medidas de distanciamiento, se perdieron otros 555 mil. Respecto de abril de 2019, la variación del empleo formal es de -2.2%, sustancialmente superior al peor registro mensual de la gran crisis financiera de 2007-2009: una variación de -0.4% en abril de 2009.

GRÁFICA 11
 PROYECCIONES ESTIMADAS



FUENTE: INEGI, Banxico y CitiBanamex.

El mercado de trabajo está en crisis. El BID estima una caída de 4.1% de empleos formales si la pandemia da lugar a una crisis de corto plazo, y hasta 14.4% en caso de que ocurra una recesión prolongada. La pérdida acumulada del empleo registrado ante el IMSS de marzo y abril suma 4.3%, y se estima que la tasa de desempleo tendrá un incremento importante.

La crisis tendrá un impacto social muy fuerte. Se espera un empobrecimiento importante de las clases medias, especialmente de los segmentos más vulnerables.⁶⁹

Las estimaciones realizadas en ejercicios de simulación (sin aumento de las transferencias ni otras políticas que podrían amortiguar el golpe a los ingresos personales) muestran un aumento muy significativo de la pobreza: de 36% desde 52 millones hasta 71 millones de personas, y de 99% desde 34 millones a 66 millones, siguiendo las metodologías de Coneval y del BID, que prevén el impacto en la pobreza.⁷⁰

⁶⁹ La capacidad de recuperación de la economía determinará la velocidad con la que se normalicen en el futuro las dimensiones clave del mercado de trabajo, pero se asume que llevará mucho tiempo. Como referencia, en la crisis global de 2008-2009, la tasa de desempleo tardó hasta el 2016 en volver al nivel que tenía antes de la crisis, y muchas variables de calidad del empleo mucho más que eso.

⁷⁰ Estimaciones con datos del Coneval (2008 y 2018) con base en el MCS-ENIGH 2008 y el MEC del MCS-ENIGH 2018. Se simula el impacto de una reducción en el ingreso de las personas en las mediciones de pobreza y distribución del ingreso.

Los cálculos asumen una pérdida del 30% del ingreso entre abril y diciembre en los pobres y en la clase media vulnerable (todas las personas desde el 0 —los ingresos más bajos—, hasta el percentil 73 de la población), y evalúan el impacto en pobreza y en el tamaño de la clase media.⁷¹

En 2050 se espera una población total de 776 millones, de los cuales el 20%, 155 millones de personas, serán adultos mayores, dos cambios drásticos en el escenario para los sistemas de protección social: primero, el número de adultos mayores se está multiplicando por un factor de 5 entre 2000 y 2050. Y segundo, hacia mediados de siglo se espera que la población de 65 años y más supere el porcentaje de personas entre 15 y 29 años por primera vez en la historia.⁷²

VI. CONCLUSIONES

Primera: junto con la muerte, el sufrimiento, la estabilización emocional, el derribamiento de las economías, la afectación al trabajo, al empleo y al conjunto de las relaciones laborales como consecuencia del virus SARS-CoV-2 (Covid-19), en su manifestación pandémica de la sanidad y salud de la sociedad, es la secuela de la nueva adaptación a una realidad previa que ya se vivía en la sociedad, la enfermedad solamente la agravó aún más.

Segunda: las secuelas son los cálculos de cuánto costará enfrentar y pagar los costos generados por la misma crisis sanitaria global; son pronósticos con proyecciones en casos inciertos y desalentadores.

Tercera: más y mejores oportunidades esperarán su concreción, donde el mercado del empleo como plataforma de ocupación para el mejor trabajo —por lo menos el establecido— y el nuevo marco constitucional resultan expectantes por la implementación escalonada en el ámbito de las relaciones laborales, que implica la resolución de conflictos en materia de justicia laboral, cambios en general del desarrollo deseado, la entrada en vigor de tratados comerciales sustentados en el trabajo decente, la justicia social, la libertad sindical y la negociación colectiva, como factores de equilibrio social.

VII. BIBLIOGRAFÍA

⁷¹ La metodología del BID se basa en cálculos de pobreza por ingresos con umbrales estandarizados para la comparación internacional.

⁷² Organización Internacional del Trabajo, “Preparando el trabajo que queremos en las Américas a través del diálogo social. Informe del director general”, 2018.

- BRIONES, Guillermo, “La complejidad del riesgo: breve análisis transversal”, *Revista de la Universidad Cristóbal Colón*, año III, núm. 20, 2005.
- BRIONES, Guillermo, *Le volcan Popocatépetl; risque, vulnérabilité et mythe face au danger d'éruption. Etude de cas dans un village náhuatl de la zone de haut risque, Etat de Puebla, Mexique*, tesis de maestría, IHEAL, París, Université de la Sorbonne-Nouvelle, 2001.
- CARDONA, Omar, “Evaluación de la amenaza, la vulnerabilidad y el riesgo”, en MASKREY, A. (ed.), *Los desastres no son naturales*, Colombia, Red de Estudios Sociales en Prevención de Desastres en América Latina, 1993.
- CHÁVEZ LÓPEZ, Saúl, “El concepto de riesgo”, *Recursos Naturales y Sociedad*, vol. 4, núm. 1, 2018, disponible en: <https://doi.org/10.18846/renaysoc.2018.04.04.01.0003>, 2013.
- DUBOS, René, *Pensar igualmente, actuar localmente*, España, Los Libros de la Catarata, 2016.
- SÁNCHEZ, Heberto Joel, “Estadísticas de los riesgos de trabajo en México. Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo”, 2019, disponible en: <http://www.sepre SST.com.mx/2019/10/13/estadisticas-de-los-riesgos-de-trabajo-en-mexico/>.
- La Jornada*, “México, quinto país donde mueren más médicos por Covid-19”, AI, México, 2020, disponible en: <https://www.jornada.com.mx/ultimas/politica/2020/07/13/mexico-quinto-pais-donde-mueren-mas-medicos-por-covid-19-ai-4387.html>.
- LUHMANN, Niklas, *Sociología del riesgo*, México, Triana y Universidad Iberoamericana, 1991.
- NAVA, Rodolfo, “La salud”, *Boletín*, UNAM-DGCS/242, CU, 2019, www.fac.med.unam.mx.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “OIT en América Latina y el Caribe”, 15 de agosto de 2020, disponible en: <https://www.ilo.org/americas/lang-es/index.htm>.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, “Enfermedad por coronavirus Covid-19”, 15 de agosto de 2020, disponible en: <https://www.who.int/es>.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, “Historia de la OMS”, 15 de agosto de 2020, disponible en: <https://www.who.int/es/about/who-we-are/history>.
- ORTIZ ESCOBAR, Jorge, “El Covid-19 en el entorno laboral”, 2020, disponible en: <https://reflexionsderechodeltrabajo.com>.

- PASCO COSMÓPOLIS, Mario, “Oralidad, el nuevo paradigma”, *Revista Soluciones Laborales*, Lima, 2010.
- “Pemex es la petrolera con más trabajadores muertos por la Covid-19 en el mundo: Bloomberg”, *Sin embargo*, 2020, disponible en: <https://www.sinembargo.mx/15-07-2020/3823848>.
- RÍOS URIARTE, María Elizabeth de los, “La salud postpandemia”, *Diario Reforma*, 25 de julio, 2020.
- RUIZ-MASSIEU, José Francisco, *La salud como garantía social*, México, El Colegio Nacional, 1988.
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, *Diccionario de Derecho Laboral*, 2a. ed., México, Oxford, 2013.
- SEN, Amartya, *Bienestar, justicia y mercado*, Barcelona, Paidós, 2002.
- Sinónimos para secuela*, Woxikon, 15 de agosto de 2020, disponible en: <https://sinonimos.woxikon.mx/es/secuela>.
- SOLDANO, Álvaro, *Conceptos sobre riesgo*, Comisión Nacional de Actividades Espaciales y Departamento de Desarrollo Sostenible de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, 2009, disponible en: <http://www.rimd.org/adn/f/documentos/4921a2bfbe57f2.37678682.pdf>.
- TENA RAMÍREZ, Felipe, *Derecho constitucional*, 6a. ed., México, Porrúa, 1983.
- VALADÉS, Diego, “Salud y federalismo”, *Cuadernos de la coordinación de la salud*, México, 1982.
- WILCHES, Gustavo, “La vulnerabilidad global”, en MASKREY, A. (ed.), *Los desastres no son naturales*, Colombia, Red de Estudios Sociales en Prevención de Desastres en América Latina, 1993.