

# REVISTA LATINOAMERICANA DE DERECHO SOCIAL

Núm. especial  
"Covid-19"



Universidad Nacional Autónoma de México  
Instituto de Investigaciones Jurídicas

# INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS

*Director*

Pedro Salazar Ugarte

*Secretaria académica*

María Marván Laborde

*Secretario técnico*

Raúl Márquez Romero

*Jefa del Departamento de Publicaciones*

Wendy Vanesa Rocha Cacho

De las opiniones sustentadas en los trabajos responden exclusivamente sus autores. El hecho de su publicación no implica de manera alguna que esta *Revista* se solidarice con su contenido.

*Coordinador de editores de revistas:* Efrén Chávez Hernández

Cuidado de la edición: Isidro Saucedo

Formación en computadora: José Antonio Bautista Sánchez

Diseño de interiores: Wendy Vanesa Rocha Cacho



## REVISTA LATINOAMERICANA DE DERECHO SOCIAL

*Directora*

Patricia Kurczyn Villalobos

*Subdirector*

Alfredo Sánchez-Castañeda

COORDINACIÓN EDITORIAL

Raúl Márquez Romero

*Secretario técnico*

Wendy Vanesa Rocha Cacho

*Jefa del Departamento de Publicaciones*

### CONSEJO EDITORIAL

Rafael Albuquerque (República Dominicana); Alfonso Bouzas (México); Carlos de Buen Unna (México); José Dávalos Morales (México); Alexander Godínez (Costa Rica); Óscar Hernández Álvarez (Venezuela); Ursula Kulke (OIT); María Aurora Lacavex Berumen (México); José Manuel Lastra y Lastra (México); Germán López (México); Guillermo López Guízar (México); María Carmen Macías Vázquez (México); Cristina Mangarelli (Uruguay); Gabriela Mendizábal Bermúdez (México); Martha Monsalve Cuéllar (Colombia); María Ascensión Morales (México); Hugo Ítalo Morales Saldaña (México); Emilio Morgado (Chile); Carlos Reynoso Castillo (México); Ángel Guillermo Ruiz Moreno (México); Humberto Villasmil Prieto (OIT).

### CONSEJO ASESOR

Néstor de Buen Lozano †; Héctor Fix-Fierro †; José Fernando Franco González-Salas; Sergio García Ramírez; Porfirio Marquet; Diego Valadés; Jorge Witker.

## MIEMBROS FUNDADORES

Santiago Barajas Montes de Oca †; Jorge Carpizo Mac Gregor †; José Emilio Rolando Ordóñez Cifuentes †; Mario Pasco Cosmópolis †; Mozart Víctor Russomano †.

## VOCAL

Miguel Ángel Pastrana González.

La *Revista Latinoamericana de Derecho Social* se encuentra indexada en los siguientes índices:

- Índice de Revistas Científicas y Arbitradas del Conacyt
- Biblioteca Jurídica Virtual
- Clase
- Dialnet UNIRIOJA
- Latindex
- Elsevier
- Science Direct
- Portal de Revistas Científicas y Arbitradas UNAM (Open Journal System)
- Redib (Red iberoamericana de innovación y conocimiento científico)

Número de certificado de licitud de título: en trámite

Número de certificado de licitud de contenido: en trámite

Número de reserva al título en derechos de autor: 04-2005-090610592300-102

Número de reserva al título en versión electrónica: 04-2015-092910043200-203

## ASISTENTE DE REVISTA

Kate Aurora Gómez Díaz de León

Teléfono: 56227250 / ext. 85231

Email: [rlds.ij@unam.mx](mailto:rlds.ij@unam.mx)

*Revista Latinoamericana de Derecho Social* por Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, se distribuye bajo una *Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-Sin Derivados 4.0 Internacional* (CC BY-NC-ND 4.0).

Primera edición: 24 de mayo de 2022

2022. Universidad Nacional Autónoma de México

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS

Circuito Maestro Mario de la Cueva s/n  
Ciudad de la Investigación en Humanidades  
Ciudad Universitaria, Coyoacán, 04510 Ciudad de México

Hecho en México

ISSN 1870-4670

## CONTENIDO

### ARTÍCULOS

- SARS-CoV-2, Covid-19 y acción extraordinaria en materia de salu-  
bridad general. la responsabilidad del Estado por la muerte del  
personal médico y sanitario . . . . . 3  
Fernando CANO VALLE  
María Patricia KURCZYN VILLALOBOS  
Daniel MÁRQUEZ GÓMEZ  
Pastora MELGAR MANZANILLA
- La normativa laboral española ante el Covid-19: cronografía de una  
pandemia . . . . . 63  
Ana Nieves ESCRIBÁ PÉREZ
- Las secuelas en la salud de las relaciones laborales en México por la  
pandemia del SARS-CoV-2 (Covid-19) . . . . . 89  
Julio Ismael CAMACHO SOLÍS
- Guía para una nueva realidad de las relaciones laborales tras el  
Covid-19 . . . . . 133  
Jordi GARCÍA VIÑA
- Relaciones laborales y la pandemia Covid-19: reflexiones sobre las  
políticas laborales en Brasil . . . . . 159  
Roberto CAÑEDO VILLAREAL  
Daniel Francisco NAGAO MENEZES
- El trabajo a distancia como mecanismo “estrella” en época de pande-  
mia: posibles riesgos laborales derivados de su mala implantación. . 187  
María Olaya MARTÍN RODRÍGUEZ



## ARTÍCULOS



**SARS-COV-2, COVID-19 Y ACCIÓN EXTRAORDINARIA  
EN MATERIA DE SALUBRIDAD GENERAL.  
LA RESPONSABILIDAD DEL ESTADO POR LA MUERTE  
DEL PERSONAL MÉDICO Y SANITARIO\***

SARS-COV-2, COVID-19 AND EXTRAORDINARY ACTION  
IN MATTERS OF GENERAL HEALTH. THE RESPONSIBILITY  
OF THE STATE FOR THE DEATH OF MEDICAL AND HEALTH  
PERSONNEL

LA RESPONSABILITÉ DE L'ÉTAT DANS LA MORT  
DU PERSONNEL MÉDICAL ET SANITAIRE EN RAISON  
DU SARS-COV-2, DE LA COVID-19 ET SUITE  
À DES DÉCISIONS GOUVERNEMENTALES  
PARFOIS TOTALEMENT IRRESPONSABLES  
EN MATIÈRE DE SANTÉ GÉNÉRALE

---

Fernando CANO VALLE\*\*  
María Patricia KURCZYN VILLALOBOS\*\*\*

---

\* Recibido el 26 de noviembre de 2020 y aceptado para su publicación el 13 de septiembre de 2021.

\*\* Estudios en medicina en la Facultad de Medicina de la UNAM. Maestría en ciencias médicas. Miembro titular de la Academia Nacional de Medicina, ex director de la Facultad de Medicina de la UNAM, secretario ejecutivo de la Comisión Nacional de Bioética, ex director del INER, coordinador de asesores en la CNDH con el doctor Jorge Carpizo. Ocupó la Cátedra UNESCO/Bioética y Medicina Clínica. Actualmente es profesor investigador de Tiempo Completo titular "C", en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

\*\*\* Doctora y licenciada en derecho por la UNAM, estudió maestría en sociología en la Universidad Iberoamericana; investigadora titular "C" en el Instituto de Investigaciones Jurídicas y profesora de Derecho individual del trabajo en la Facultad de Derecho de la UNAM, donde ocupó la Jefatura de la División de Estudios de Posgrado. El Conacyt la reconoce en el nivel III del SNI. Presidió la Sociedad Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Fue parte del Consejo Directivo de la Barra Mexicana Colegio de Abogados, es miembro de número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.



*Revista Latinoamericana de Derecho Social*  
Núm. especial, pp. 3-62



Daniel MÁRQUEZ GÓMEZ\*\*\*\*  
Pastora MELGAR MANZANILLA\*\*\*\*\*

RESUMEN: La pandemia del coronavirus SARS-COV-2, y su enfermedad asociada la Covid-19, ha generado un alto costo de vidas humanas, y crisis en el sistema de salud mexicano. Entre las vidas humanas afectadas se encuentran algunos elementos del personal médico y sanitario quienes realizaron su labor en un sistema de salud ya desde antes deteriorado y en condiciones de trabajo no aptas.

Los trabajadores de la salud tienen derecho a la seguridad en el trabajo y el Estado mexicano y las autoridades sanitarias tienen la obligación de velar por las necesidades del personal médico y sanitario además de garantizar la seguridad de estos trabajadores. Por tanto, tienen responsabilidad así sea por falta de inversión, preparación e infraestructura inadecuada en el diseño del sistema de salud, o por cualquier otra acción irregular del Estado en la toma de decisiones para afrontar la pandemia. En lo individual, las personas afectadas por la acción administrativa irregular del Estado tienen derecho a una indemnización legal.

*Palabras clave:* Covid-19, muerte de personal médico y sanitario, responsabilidad del Estado.

ABSTRACT: The SARS-CoV-2 coronavirus pandemic, and its associated disease Covid-19, has generated a high cost of human lives, and a crisis in the Mexican health system. Among the human lives affected are those of various medical and sanitary staff who carried out their work in an already deteriorated health system and under unsuitable working conditions.

Health workers have the right to safety at work and the Mexican State and health authorities have the obligation to ensure the needs of health

---

\*\*\*\* Doctor en derecho y licenciado en filosofía por la UNAM. Tiene experiencia en la docencia, el litigio, la asesoría jurídica y la rendición de cuentas. Es autor de libros y artículos especializados. En el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM ha sido coordinador de la Unidad de Planeación y Relaciones Institucionales, coordinador de la Biblioteca “Jorge Carpizo” y, posteriormente, defensor adjunto en la Defensoría de los Derechos Universitarios. Es investigador titular “A”, de tiempo completo en el Instituto de Investigaciones Jurídicas, y actualmente es director general de Estudios de Legislación Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de México.

\*\*\*\*\* Doctora en derecho por la UNAM. Profesora de Tiempo Completo en la Facultad de Estudios Superiores Acatlán de la UNAM. Miembro nivel 1 del Sistema Nacional de Investigadores del Conacyt.

personnel and to guarantee the safety of these workers. Therefore, they bear responsibility, whether for a lack of investment, preparation, and inadequate infrastructure in the design of the health system, or for any other irregular action by the State in decision-making to face the pandemic. Individually, the people affected by the irregular administrative action of the State have the right to legal compensation.

*Keywords:* Covid-19, Death of medical and sanitary staff, State responsibility.

*RÉSUMÉ:* La pandémie du coronavirus SARS-CoV-2 et la maladie qui résulte de la Covid-19 ont fait énormément de morts et provoqué une grave crise du système de santé mexicain. Les salariés faisant partie du personnel médical et sanitaire qui a continué à travailler au sein d'un système de santé déjà dégradé auparavant et dans des conditions inacceptables font souvent partie des nombreux décès répertoriés. Or, la sécurité des salariés de la santé étant un droit, l'État mexicain et les autorités sanitaires sont dans l'obligation de répondre à leurs besoins et de garantir leur existence au travail. Le manque d'investissement, l'impréparation et les infrastructures non adaptées du système de santé relèvent de la responsabilité de l'état, tout comme les décisions qu'il a prises pour répondre à la pandémie, décisions caractérisées parfois par une totale irresponsabilité. Individuellement, les personnes affectées par ces décisions administratives de l'État sont en droit d'exiger une indemnisation juridique.

*Mots-clés:* Covid-19, décès parmi le personnel médical et sanitaire, responsabilité de l'État.

*SUMARIO:* I. *Antecedentes y planteamiento del problema.* II. *Autoridades responsables de operar la acción extraordinaria en materia de salubridad general.* III. *Muerte de personal médico y sanitario: los problemas presupuestales, carencia de protocolo y equipos.* IV. *El Estado y la responsabilidad laboral del personal sanitario ante la enfermedad y por su muerte.* V. *Derecho de las víctimas a la indemnización.* VI. *Glosario.* VII. *Bibliografía.*

## I. ANTECEDENTES Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Como marco de referencia inicial debemos mencionar que el movimiento médico de 1964-1965, durante el gobierno de Gustavo Díaz Ordaz, realizó paros de labores en hospitales públicos para exigir mejoras salariales

y condiciones de trabajo, ante la estrechez económica y carencia de recursos materiales con la que trabajaban los médicos. La lucha de éstos por alcanzar mejores condiciones de trabajo fue un largo proceso, ese movimiento modificó temporalmente al sistema de salud, que actualmente ha quedado demostrado con la pandemia de SARS-CoV-2 que éste carece de infraestructura, medios y equipo que trajeron como consecuencia el contagio de la enfermedad y muerte en el personal de salud.

A pesar de las carencias, en ningún momento los médicos y el personal sanitario en general han dejado de realizar una espléndida labor. Sin embargo, no es suficiente el aplauso y el discurso sofista, para atender los problemas de salud pública se requirieron recursos de muy diversa índole. Los argumentos anteriores son relevantes, porque la historia del SARS-CoV-2 muestra una relación causa-efecto entre la enfermedad, las carencias y la muerte de personal sanitario.

El 16 de noviembre de 2002 se presentó el primer caso de una neumonía, a la que posteriormente se identificó como Síndrome Agudo Respiratorio Severo (SARS). Posteriormente, el 11 de febrero de 2003, la Organización Mundial de la Salud (OMS) recibió reportes de una epidemia de SARS en China. Ese mismo año, pero el 28 de febrero, el doctor Carlo Urbani menciona la existencia de una nueva enfermedad infecciosa.<sup>1</sup>

El 4 de marzo de 2003, la OMS elabora una prueba rápida para el diagnóstico de SARS, en ese mismo año, pero el 15 de marzo, la OMS llama a la nueva enfermedad: Síndrome Agudo Respiratorio Severo (SARS). El 21 de marzo de 2003 científicos chinos encuentran evidencias de un nuevo coronavirus en muestras obtenidas de pacientes con SARS; se presume entonces que el coronavirus era la posible causa del SARS. El 29 de marzo de 2003 murió el doctor Carlo Urbani de la enfermedad que descubrió. El 14 de abril de 2003 la OMS anuncia que en Estados Unidos y Canadá se identificó la secuencia del genoma del virus causante del SARS.<sup>2</sup>

En torno a la “pandemia” de la influenza AH1N1 de 2009, Pedro Villarreal interpreta que las lecciones aprendidas durante ese periodo sirvieron para que, posterior a la pandemia, varios de esos instrumentos pudieran ser reformados. Sin embargo, dado el carácter leve o moderado de la pandemia, buena parte de esas lecciones se ignoraron, merced a lo que llama fatiga post

---

<sup>1</sup> Cfr. Cruz-Martínez, Elpidio *et al.*, “Síndrome Agudo Respiratorio Severo (SARS)”, *Revista de la Asociación Mexicana de Medicina Crítica y Terapia Intensiva*, vol. XVII, núm. 2, marzo-abril de 2003, pp. 56-79.

<sup>2</sup> Cfr. *Idem.*

pandemia, que evoca de nuevo la idea de una llama fugaz.<sup>3</sup> La historia se repite con pesadumbre y tardíamente la OMS, en forma desconsiderada, señala la emergencia del SARS-CoV-2, una vez que el coronavirus ha provocado enfermedad extrema y muerte evitable, ante una inversión con balances económicos negativos y presupuestos restrictivos.

En el Informe del Comité de Examen acerca del funcionamiento del Reglamento Sanitario Internacional (2005) y acerca de la pandemia por virus de la gripe A (H1N1) 2009, se destaca en la conclusión 2: “La OMS tuvo en muchos aspectos un buen desempeño durante la pandemia, tuvo que hacer frente a dificultades sistémicas y presentó algunas deficiencias. El Comité no encontró indicios de ningún acto ilícito”.<sup>4</sup> De lo que se advierte, la acción de la OMS para enfrentar la influenza AH1N1 no fue del todo acertada.

La emergencia del SARS-CoV-2 se convirtió en el heraldo de una nueva era en la transmisión de especies, de una dispersión mundial con un impacto económico severo. El anuncio del heraldo incluye a cepas H5N1, H1N1, H1N9-Mers que se acompañan de una considerable morbilidad y mortalidad.

El coronavirus de Wuhan ha dejado inmerso al mundo en serios conflictos, es cierto que la convivencia con los virus es cotidiana y puede ser fatal, como ejemplo podemos mencionar a los *poxvirus* de la viruela, *paramyxovirus* de sarampión, *arenavirus* de fiebres hemorrágicas, *herpesvirus* de varicela, los *orthomyxovirus* de la influenza, los *retrovirus* al VIH, los *bunyavirus* a los hantavirus, los *hepadnavirus* de hepatitis B; del *reovirus* a los *rotavirus* y del coronavirus al SARS actual; del *togavirus* a la rubeola, todo ello entre cientos y miles de subtipos de virus.

En este contexto, la salud pública está directamente relacionada con tres áreas mayores de responsabilidad: 1) promoción de la salud individual y comunitaria, 2) mantener un ambiente sano, y 3) enfrentar decididamente la enfermedad y las incapacidades. En cada uno de los nuevos retos que se presentan en cada área de las ciencias biológicas, sociales y físicas, la salud pública debe ofrecer un enfoque interdisciplinario único, que pueda responder a esos retos bajo la guía de un liderazgo vigoroso e imaginativo. Al carecer de estos atributos la ecuación se proyecta con una terrorífica e inaceptable mortalidad del personal de salud.

<sup>3</sup> Villarreal Lizárraga, Pedro Alejandro, *Pandemias y derecho: una perspectiva de gobernanza global*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2019, p. 2.

<sup>4</sup> OMS, 64a. Asamblea Mundial de la Salud A64/10, Punto 13.2 del orden del día provisional 5 de mayo de 2011, Informe del Comité de Examen acerca del funcionamiento del Reglamento Sanitario Internacional (2005) en relación con la pandemia por virus (H1N1) 2009, Informe de la directora general.

Esta última pandemia del coronavirus SARS-CoV-2, y su enfermedad asociada la Covid-19, ha sobrepasado las anteriores, ha generado un alto costo de vidas humanas, y crisis en el sistema de salud mexicano, ya deteriorado profundamente.<sup>5</sup>

La enfermedad se acompaña y precede la mayor crisis económica y financiera de la cual el país tardará en recuperarse en torno a una incertidumbre sin precedentes. La ausencia de vacunas y medicamentos efectivos, sumado a la insuficiente detección a través de pruebas específicas, sobre todo dirigido a los grupos sociales de alto riesgo, aun con serenidad, proyectará la presencia de miles de casos y sufridamente miles de muertes.<sup>6</sup>

Cuando en un país la tasa de mortalidad es seis veces más que en China, cinco veces más que EUA, o dos veces más que Italia, más aún, que de cada mil personas que fallecen más de 26 son personal de salud, algo no está bien. En siete meses de la pandemia hemos aprendido por las cientos y miles de notas sobre coronavirus que se publican diariamente.<sup>7</sup> En este frenesí predominan temas en una miscelánea que enfatiza que aun con la gran cantidad de documentos publicados, falta mucho por aprender.

Se afirma que la pandemia actual es urbana, suburbana y rural. Cierto que la edad es factor de riesgo después de los 65 años; sin embargo, ha habido médicos jóvenes y sanos que han fallecido. La obesidad es un grave factor condicionante de muerte, sabemos que el virus persiste en aerosol en espa-

---

<sup>5</sup> En un documento elaborado por el Consejo Ejecutivo de Empresas Globales, el Instituto Mexicano para la Competitividad A. C., y el Centro de Análisis de Datos para la Salud, denominado: Problemática de la Salud en México, s.a.e. (posiblemente de 2016, por lo datos que incorpora), disponible en: [http://ceeg.mx/publicaciones/Estudio-CEEG-IMCO-Problematica-de-la-Salud-en-Mexico\\_Doc-Completo.pdf](http://ceeg.mx/publicaciones/Estudio-CEEG-IMCO-Problematica-de-la-Salud-en-Mexico_Doc-Completo.pdf), consultado el 28 de agosto de 2021, se afirma: “En México se está gestando una crisis de salud pública que podría tener consecuencias socioeconómicas trascendentales para los hogares y para el país. Por un lado, las enfermedades crónicas son cada vez más frecuentes, en gran medida por el envejecimiento de la población y por los factores de riesgo que presenta la población joven como la obesidad y el sedentarismo. Por el otro, el Sistema Nacional de Salud (SNS) está fragmentado y es uno de los que tiene mayores deficiencias de financiamiento público en el mundo: en 2016, destinó 5.8% del PIB a salud, del cual sólo 3% fue gasto público”.

<sup>6</sup> Según el centro de información sobre coronavirus de la Universidad John Hopkins, a la fecha de hoy 28 de agosto de 2021, tenemos: 3'311,317 de casos confirmados y 257,150 muertes (véase John Hopkins University & Medicine, Coronavirus Resource Center, disponible en: <https://coronavirus.jhu.edu/region/mexico>, consultado el 28 de agosto de 2021).

<sup>7</sup> *The John Hopkins Bloomberg School of Public Health*, cuenta con una herramienta denominada: *Novel Coronavirus Research Compendium* (NCRC), disponible en: <https://ncrc.jhsph.edu/>, consultado el 28 de agosto de 2021.

cios poco ventilados, y además existen diversas publicaciones con una marcada referencia a la aplicación de pruebas diagnósticas.

Los países del mundo se han enfrentado a dos problemas cuya solución definitiva no se vislumbra a corto plazo: la insuficiente calidad de los servicios de salud que se prestan y el costo galopante de su financiamiento. Desde la perspectiva de derechos, Stephen Holmes y Cass R. Sunstein insisten en que la cuestión es: “En la medida en que no miremos el tema del costo y el financiamiento de los derechos correremos el riesgo de terminar defendiendo fórmulas vacías”.<sup>8</sup>

El reconocimiento y la incorporación de los derechos humanos a la Constitución mexicana, en la reforma de 10 de junio de 2011, conlleva a una serie de replanteamientos orientados a la protección del ser humano. Al revalorizar y hacer suyos los tratados internacionales, introduce a todas las autoridades en sus competencias a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

La atención efectiva a los derechos humanos implica “políticas públicas” que dispongan de una fuente presupuestal de ingresos fiscales recurrentes para cubrir los costos. O bien, una hacienda pública con buenas intenciones de acuerdo con las necesidades de la sociedad mexicana.

Desconocer que la prosperidad, el bienestar social y la estabilidad política no dependen sólo de planteamientos teóricos, sino también de voluntades que permitan entender a la enfermedad como un fenómeno primordialmente involuntario, inadmisibles y a veces catastrófico como apunta la presencia pandémica de la Covid-19.

El 19 de septiembre de 2020, el reporte del *Lancet*<sup>9</sup> menciona una serie de hechos sucedidos en México; se refería a 70 protestas y a un reporte firmado por seis ex secretarios de Salud en donde se menciona la falta de pruebas clínicas no sólo en la comunidad sino en los mismos hospitales y la carencia en centros de atención primaria. Se menciona 97,632 trabajadores de salud de 28 de febrero a 23 de agosto que se infectaron por falta de equipo de protección personal, 1,320 fallecieron, más que en cualquier otro país. Se reconoce 3.8% de mortalidad con 1,410 fallecimientos en septiembre, la mayoría de los

---

<sup>8</sup> González Bertomeu, Juan F., “Prologo”, en Holmes, Stephen y Sunstein, Cass R., *El costo de los derechos. Por qué la libertad depende de los impuestos*, Buenos Aires, Siglo XXI Editores, p. 22.

<sup>9</sup> Agren, David, “Understanding Mexican health worker Covid-19 deaths”, *The Lancet*, vol. 396, núm. 10254, 807, 19 de septiembre de 19, 2020.

médicos y enfermeras. Las quejas y demandas han permanecido sin atención bajo amenazas de sanciones.<sup>10</sup>

En este contexto, el 19 de mayo de 2020 se publica el estudio: “El costo de curar: los derechos de las personas trabajadoras de la salud en las Américas durante el Covid-19 y más allá”, de Amnistía Internacional, en donde se destaca:

Las personas trabajadoras de la salud son un grupo social que ha quedado totalmente expuesto en la región de las Américas y, cuando denuncian los riesgos que corren en su trabajo, se convierten sin duda en personas de los derechos humanos. Los gobiernos deben actuar urgentemente para proteger al personal sanitario y a la población en general durante la pandemia de Covid-19, pero también más allá de esta pandemia, durante los meses y años venideros.<sup>11</sup>

De igual forma, la organización humanitaria denuncia:

...el hostigamiento, la estigmatización y los ataques que sufren las personas trabajadoras de la salud en toda la región. En varios países empezaron a surgir en marzo y abril prácticas tales como la negación del transporte, el señalamiento en su comunidad, agresiones físicas e incluso amenazas de muerte contra personal sanitario por parte de individuos y comunidades.<sup>12</sup>

El 17 de noviembre de 2020, la OMS emite la Carta de Seguridad de los Trabajadores de la Salud, afirmando:

Aunque los trabajadores de la salud representan menos del 3% de la población en la gran mayoría de los países y menos del 2% en casi todos los países de ingresos bajos y medios, alrededor del 14% de los casos de Covid-19 notificados a la OMS corresponden a trabajadores de la salud. En algunos países, la proporción puede llegar hasta el 35%. Sin embargo, la disponibilidad y la calidad de los datos son limitadas, y no es posible establecer si los trabajadores sanitarios se infectaron en el lugar de trabajo o en entornos comunitarios. Miles de trabajadores de la salud infectados por el virus de la Covid-19 han perdido la vida en todo el mundo.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> *Idem*.

<sup>11</sup> Amnistía Internacional, *El costo de curar: los derechos de las personas trabajadoras de la salud en las Américas durante el Covid-19 y más allá*, Amnesty International, 2020, p. 20.

<sup>12</sup> *Ibidem*, p. 16.

<sup>13</sup> OMS, “OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes”, disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who#:~:text=La%20Carta%20de%20Seguridad%20de%20los%20>

La situación no ha cambiado, en el documento “Actualización Epidemiológica Enfermedad por coronavirus (Covid-19)”, de 18 de mayo de 2021, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), presenta en su resumen ejecutivo, entre otros, los datos siguientes: 1) “162’773,940 casos acumulados confirmados de Covid-19 a nivel global, incluyendo 3’375,573 defunciones, de los cuales 40% de los casos y 47% de las defunciones fueron aportadas por la región de las Américas”; 2) en “Argentina, Aruba, Canadá, los Estados Unidos de América, México y Panamá han detectado las cuatro variantes de preocupación”; 3) “un incremento en el número de casos y de defunciones de embarazadas positivas a SARS-CoV-2 en al menos 12 países de las Américas”; 4) en “los pueblos indígenas de 18 países de las Américas, se notificaron 448,956 casos, incluyendo 7,884 defunciones” y, por último, en el tema de nuestra reflexión, 5) “en relación a los trabajadores de la salud, 23 países notificaron 1’827,427 casos, incluidas 9,161 defunciones”.<sup>14</sup>

## II. AUTORIDADES RESPONSABLES DE OPERAR LA ACCIÓN EXTRAORDINARIA EN MATERIA DE SALUBRIDAD GENERAL

Para desbrozar el camino, es necesario mostrar a quién corresponde la responsabilidad de atender las necesidades de los médicos y demás personal de salud. Esa responsabilidad, como marca la lógica, recae —o debe recaer— en las autoridades sanitarias. Así, en términos del artículo 4o. de la Ley General de Salud (LGS), las autoridades sanitarias son: i) el presidente de la República; ii) el Consejo de Salubridad General; iii) la Secretaría de Salud; y, iv) los gobiernos de las entidades federativas, incluyendo el gobierno del Distrito Federal (actual Ciudad de México).

Con referencia a las actividades de las autoridades sanitarias en México, se cuenta con un marco jurídico que deriva de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y de la Ley General de Salud (LGS); así, la Secretaría de Salud es la autoridad responsable de operar la acción extraordinaria en materia de salubridad general y, por lo tanto, la encargada de resolver las necesidades de los profesionales de la salud durante la pandemia por SARS-CoV-2.

---

*Trabajadores%20de,capacitaci%C3%B3n%20la%20remuneraci%C3%B3n%20y%20el%20respeto%20que%20merecen.%C2%BB*, consultada el 28 de agosto de 2021.

<sup>14</sup> OPS-OMS, “Actualización Epidemiológica Enfermedad por coronavirus (Covid-19)”, de 18 de mayo de 2021, disponible en: [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/54283/EpiUpdate18May2021\\_spa.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/54283/EpiUpdate18May2021_spa.pdf?sequence=2&isAllowed=y), consultado el 28 de agosto de 2021.



Así, la base 2a. de la fracción XVI del artículo 73 de la CPEUM establece que: “En caso de epidemias de carácter grave o peligro de invasión de enfermedades exóticas en el país, la Secretaría de Salud tendrá obligación de dictar inmediatamente las medidas preventivas indispensables”, lo que significa que esta dependencia tiene competencia constitucional para atender y enfrentar la pandemia. Lo anterior se refrenda en el artículo 181 de la Ley General de Salud.

El artículo 73, fracción XVI, plantea un problema porque en sus cuatro bases menciona a dos autoridades sanitarias: al Consejo de Salubridad General y a la Secretaría de Salud, e incluye a dos autoridades con facultad de sanción: el Congreso de la Unión y el presidente de la República. Lo anterior ha generado confusión y propiciado un “peligroso juego” de dispersión de la responsabilidad entre esas instancias.<sup>15</sup>

Así, para resolver el problema hay que acudir al *Diario de los Debates* del Constituyente de 1916-1917. En su 50a. Sesión Ordinaria del 19 de enero de 1917, se propuso la adición a la fracción XVI del artículo 73, elaborada por el doctor José María Rodríguez y Rodríguez, con el apoyo de los diputados del estado de Zacatecas y diputados de otros estados, con el fin de facultar al Congreso para dictar leyes, entre otras, sobre salubridad general de la República. En el proyecto se alude a dos autoridades: el Consejo de Salubridad General que depende del presidente de la República, y el Departamento de Salubridad quien: “En caso de epidemias de carácter grave o peligro de invasión al país de enfermedades exóticas, tendrá obligación de dictar inmediatamente las medidas preventivas indispensables, a reserva de ser después sancionadas por el Ejecutivo”.<sup>16</sup>

Al defender la propuesta, el diputado y doctor José María Rodríguez y Rodríguez afirmó que la autoridad sanitaria es la única tiranía que se soporta en

---

<sup>15</sup> *Cfr.*: Acuerdo por el que se establecen las medidas preventivas que se deberán implementar para la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV2 (Covid-19), de 24 de marzo de 2020; el Decreto por el que se sanciona el Acuerdo por el que se establecen las medidas preventivas que se deberán implementar para la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV2 (Covid-19), de esa misma fecha; y el Acuerdo por el que el Consejo de Salubridad General reconoce la epidemia de enfermedad por el virus SARS-CoV2 (Covid-19) en México, como una enfermedad grave de atención prioritaria, así como se establecen las actividades de preparación y respuesta ante dicha epidemia de 23 de marzo de 2020.

<sup>16</sup> *Diario de los Debates del Congreso Constituyente*, Período Único, Querétaro, 19 de enero de 1917, t. II, núm. 63, 50a. Sesión Ordinaria celebrada en el teatro Iturbide la tarde del 19 de enero de 1917, p. 468.

la actualidad, porque es la única manera de librar al individuo de los contagios, a la familia, al Estado y a la nación; es la única manera de fortificar la raza y es la única manera de aumentar la vida media, además, que la autoridad sanitaria será ejecutiva, que se desprende de la “urgentísima necesidad” de que sus disposiciones no sean burladas.<sup>17</sup> Como se advierte, ese Departamento del Salubridad estaba investido del “Poder Ejecutivo” para emitir reglamentos constitucionales y aplicarlos.

Así, la adición al artículo 73, fracción XVI, de la Constitución federal, se aprobó sin mayor debate, con dispensa de trámites y discusión, por 143 votos a favor y tres en contra, los votos en contra fueron de Zeferino Fajardo, de Tamaulipas, Juan de Dios Palma, de Veracruz, y el ya mencionado David Pastrana Jaimes, de Puebla.<sup>18</sup> Esa fracción se ha mantenido casi sin reformas desde 1917.

Lo anterior permite destacar que la base constitucional para el tratamiento de las emergencias sanitarias es el artículo 73, fracción XVI, bases 2a. y 3a., de la CPEUM, en donde se otorga a la Secretaría de Salud la competencia constitucional extraordinaria en materia de salubridad general de la República, que le permite dictar en caso de epidemias de carácter grave o peligro de invasión de enfermedades exóticas en el país: 1) “inmediatamente” las medidas preventivas indispensables; 2) esas medidas deben ser sancionadas “después” por el presidente de la República; 3) se le otorga carácter “ejecutivo” a la Secretaría de Salud, o sea, es la autoridad sanitaria; y 4) se impone la obligación a las autoridades administrativas del país de obedecer a la Secretaría de Salud.

Una objeción a esta interpretación radica en que parece contradecir el contenido del párrafo segundo del artículo 49 de la CPEUM, que prohíbe la reunión de dos o más de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial en una sola persona o corporación, y la proscripción de depositar el Legislativo en un individuo, excepto el tema de las llamadas facultades extraordinarias otorgadas al Ejecutivo de la Unión, sin embargo, como ya se destacó, la idea es que la Secretaría de Salud cuente con los medios para enfrentar epidemias,<sup>19</sup> porque para el Constituyente de 1916-1917 era la “única tiranía que se soporta”.

<sup>17</sup> *Ibidem*, pp. 470 y 471, con la firma de general doctor José M. Rodríguez, diputado por el 3er. distrito electoral de Coahuila, diputado por el 5o. distrito electoral de Yucatán, doctor Miguel Alonzo Romero. R. Martí, y 39 firmas más.

<sup>18</sup> *Ibidem*, p. 476.

<sup>19</sup> Aquí es importante destacar que una epidemia es una “enfermedad que se propaga durante algún tiempo por un país, acometiendo simultáneamente a gran número de personas”.

Como se advierte, las bases son claras: a quien le corresponde atender la emergencia sanitaria es a la Secretaría de Salud y, como consecuencia, atender las necesidades de los trabajadores de la salud corresponde a esa dependencia del Ejecutivo federal.

Por lo que se debe rechazar la intervención del Consejo General de Salubridad en el manejo de la pandemia. También se debe desechar, por inoportuna, la sanción precipitada que el Ejecutivo realizó de las medidas que adoptó la Secretaría del ramo, porque de la lectura de la base 2a. de la fracción XVI del artículo 73 de la CPEUM, se advierte que esa sanción debió ser “posterior” a la pandemia, no coetánea a ella.

Tomando como base lo anterior, podemos destacar que, en la LGS,<sup>20</sup> en el título décimo “Acción extraordinaria en materia de salubridad general”, capítulo único, artículos del 181 al 184, se destaca:

1) 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, lo que reproduce el contenido de la base 2a. del artículo 73, fracción XVI, de la Constitución federal.

2) Tales medidas pueden ser después sancionadas por el presidente de la República, con lo que también reproduce el precepto constitucional destacado.

3) En caso de emergencia causada por deterioro súbito del ambiente que ponga en peligro inminente a la población, la Secretaría de Salud adoptará las medidas de prevención y control indispensable para la protección de la salud; sin perjuicio de la intervención que corresponda al Consejo de Salubridad General y a la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

4) En los casos que se refieren los artículos anteriores, 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.

5) Cuando desaparezcan las causas que dieron origen a 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.

---

<sup>20</sup> *Diario Oficial de la Federación* el 7 de febrero de 1984, reformas publicadas el 24 de enero de 2020.

6) La acción extraordinaria en materia de salubridad general será ejercida por la Secretaría de Salud, la que deberá integrar y mantener permanentemente capacitadas y actualizadas brigadas especiales que actuarán bajo su dirección y responsabilidad y tendrán las atribuciones siguientes: i) encomendar a las autoridades federales, estatales y municipales, así como a los profesionales, técnicos y auxiliares de las disciplinas para la salud, el desempeño de las actividades que estime necesarias y obtener para ese fin la participación de los particulares; ii) dictar medidas sanitarias relacionadas con reuniones de personas, entrada y salida de ellas en las poblaciones y con los regímenes higiénicos especiales que deban implantarse, según el caso; iii) regular el tránsito terrestre, marítimo y aéreo, así como disponer libremente de todos los medios de transporte de propiedad del Estado y de servicio público, cualquiera que sea el régimen legal a que estén sujetos éstos últimos; iv) utilizar libre y prioritariamente los servicios telefónicos, telegráficos y de correos, así como las transmisiones de radio y televisión, y v) las demás que determine la propia Secretaría.

Como se advierte, la emergencia sanitaria se enfrenta a través de la acción extraordinaria en materia de salubridad general.

Así, como lo destaca la LGS, la Secretaría de Salud es competente en materia de enfermedades transmisibles y el control sanitario (artículo 3o.); opera el sistema nacional de salud (artículo 5o.); cuenta con facultades para movilizar, en el marco del sistema de salud, a los prestadores de servicios de salud, de los sectores público, social y privado, de sus trabajadores y de los usuarios de los mismos, así como de las autoridades o representantes de las comunidades indígenas (artículo 10o.); puede concertar acciones con las autoridades de las comunidades indígenas, los integrantes de los sectores social y privado (artículo 11); actuar en materia de salubridad general (artículo 13 A, fracción III); determina medicamentos e insumos para la salud y vigila a los establecimientos que expiden medicamentos de los sectores público, social y privado (artículo 29 y 30); además, hay acción popular en la materia (artículo 60).

En este sentido, el secretario de Salud, los subsecretarios del ramo, los directores generales, directores, subdirectores y demás personal de salud, en los ámbitos de sus respectivas competencias, como autoridades administrativas en términos del artículo 39 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y el Reglamento Interior de la Secretaría de Salud, están sujetos a fiscalización, rendición de cuentas y responden de su gestión.

### III. MUERTE DE PERSONAL MÉDICO Y SANITARIO: LOS PROBLEMAS PRESUPUESTALES, CARENCIA DE PROTOCOLOS Y EQUIPOS

Según estudio realizado por Amnistía Internacional,<sup>21</sup> sobre los trabajadores de salud fallecidos a causa de Covid-19, en el mundo, México tiene la mayor cantidad de trabajadores de la salud muertos por Covid-19. Al 26 de agosto de 2020, unos 7,000 trabajadores de la salud habían muerto en todo el mundo, de los cuales, al menos 1,320 murieron en México,<sup>22</sup> seguidos por 1,077 en los Estados Unidos de América y 634 en Brasil (datos del 25 de agosto). Según Amnistía Internacional, es probable que la cifra sea significativamente superior al no comunicarse todos los casos.<sup>23</sup>

En Estados Unidos y México, los trabajadores de la salud representan 1 de cada séptimo caso de Covid-19.<sup>24</sup> Al 21 de septiembre de 2020, en México, se registraba un total de 114,410 casos confirmados acumulados de trabajadores de la salud contagiados por Covid-19, y 1,547 muertos, con la siguiente distribución:<sup>25</sup>

---

<sup>21</sup> Amnistía Internacional, “Global: Amnesty analysis reveals over 7,000 health workers have died from Covid-19”, 3 de septiembre de 2020, disponible en: <https://reliefweb.int/report/world/global-amnesty-analysis-reveals-over-7000-health-workers-have-died-covid-19>, consultado el 27 de septiembre de 2020.

<sup>22</sup> Los datos coinciden con los datos oficiales del gobierno de México de 23 de agosto de 2020. *Cf.* Secretaría de Salud, “Covid-19 México. Personal de salud”, México, Secretaría de Salud, 23 de agosto de 2020, disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/data/file/577768/Covid-19\\_Personal\\_de\\_Salud\\_2020.08.23c.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/data/file/577768/Covid-19_Personal_de_Salud_2020.08.23c.pdf), consultado el 27 de septiembre de 2020.

<sup>23</sup> Amnistía Internacional, “Global: Amnesty analysis reveals over 7,000 health workers have died from Covid-19”, *cit.* El organismo reconoce que las comparaciones exactas entre países es difícil por las diferencias en la forma de contabilizarlos y las distintas definiciones de trabajadores de la salud en los distintos países. Además, anota que el gobierno mexicano ha estado manteniendo un registro detallado de las muertes de trabajadores de la salud, con información desagregada sobre años, género y profesión, y señala que tal transparencia es esencial y que todos los países deben tener tales detalles a disposición.

<sup>24</sup> Pan American Health Organization, “Covid-19 has infected some 570,000, PAHO Director says”, PAHO, 2 de septiembre de 2020, disponible en: <https://www.paho.org/en/news/2-9-2020-covid-19-has-infected-some-570000-health-workers-and-killed-2500-americas-paho#:~:text=Next,COVID%2D19%20has%20infected%20some%20570%2C000%20health%20workers%20and%20killed,the%20Americas%2C%20PAHO%20Director%20says&text=%E2%80%9CWe%20have%20the%20biggest%20number,during%20a%20press%20conference%20today>, consultado el 2 de septiembre de 2020.

<sup>25</sup> Secretaría de Salud, “Covid-19 México. Personal de salud”, 21 de septiembre de 2020; Alomía, José Luis, “Conferencia vespertina sobre la situación de la pandemia”, jueves 3 de septiembre de 2020.

TABLA 1  
TRABAJADORES DE LA SALUD FALLECIDOS EN MÉXICO  
POR COVID-19

<i>Trabajadores de la salud fallecidos a causa de Covid-19 en México al 3 de septiembre de 2020 (total de 1,410)</i>				
Médicos	Otras ocupaciones de la salud	Personal de enfermería	Odontólogos	Laboratoristas
49%	29%	18%	2%	2%

FUENTE: SSA/SPPS/DGE/DIE/InDRE/BaseCovid-19/México 21 de septiembre de 2020.

Steve Cockburn de Amnistía Internacional califica el número de muertes de personal de la salud como una “crisis a una escala asombrosa” y recalca que todo trabajador de la salud tiene derecho a estar seguro en el trabajo. Por tanto, señala que es un escándalo que tantos trabajadores de la salud estén pagando el precio más alto.<sup>26</sup>

En efecto, según distintas normas jurídicas vinculantes nacionales e internacionales, los trabajadores de la salud tienen derecho a la seguridad en el trabajo y el Estado mexicano como empleador, tiene la obligación de garantizar la seguridad de los trabajadores. De tal forma, el Estado mexicano y funcionarios de salud pueden haber adquirido responsabilidad por dichas muertes de no haber cumplido sus obligaciones legales relativas a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de la salud.

El alto índice de muertes de Covid-19 en trabajadores de la salud se atribuye principalmente a condiciones laborales que ponen en peligro la vida de los trabajadores de la salud. Esto incluye principalmente insuficiencia de equipos de protección personal (EPP) y la falta de capacitación efectiva en control de infecciones.<sup>27</sup>

Respecto de la falta de EPP, un estudio de Amnistía Internacional encontró que en mayo de 2020, esto es en el tercer mes de la pandemia en México,

<sup>26</sup> Amnistía Internacional, “Global: Amnesty analysis reveals over 7,000 health workers have died from Covid-19”, *cit.*

<sup>27</sup> Etienne, Carrisa F, “Covid-19 has infected some 570,000 health workers and killed 2,500 in the Americas, PAHO director says”, Organización Panamericana de la Salud, 2 de septiembre de 2020, disponible en: <https://www.paho.org/en/news/2-9-2020-covid-19-has-infected-some-570000-health-workers-and-killed-2500-americas-paho>, consultado el 27 de septiembre de 2020.

había escasez en el suministro de EPP en 63 países incluido México.<sup>28</sup> Los trabajadores de la salud tuvieron que depender de una variedad de medios para proteger su salud, tales como: adquirir y pagar EPP por sí mismos, reutilizar los elementos de protección personal, utilizar bolsas de basura e impermeables en vez de los equipos de EPP e incluso eliminar la protección.<sup>29</sup> En el caso de México, hubieron diversas protestas de trabajadores de la salud quienes exigían el EPP necesario para cuidar de su salud mientras se encontraban trabajando en contexto de fácil contagio.<sup>30</sup> Incluso, a la fecha en que se

---

<sup>28</sup> Amnistía Internacional, “Exposed, silenced, attacked: failures to protect health and essential workers during the Covid-19 pandemic”, Amnistía Internacional, 13 de julio de 2020, p. 6, disponible en: <https://www.amnesty.org/download/Documents/POLA025722020ENGLISH.PDF>, consultado el 27 de septiembre de 2020.

<sup>29</sup> *Ibidem*. Cfr. también “Covid-19 has infected some 570,000 health workers and killed 2,500 in the Americas, PAHO Director says”, *cit.*

<sup>30</sup> Vega, Andrea, “Personal del INER denuncia falta de equipo de protección y protocolos para evitar contagios por Covid-19”, *Animal Político*, 17 de marzo de 2020, disponible en: <https://www.animalpolitico.com/2020/03/personal-iner-falta-protocolos-equipo-proteccion-coronavirus/>; Galván, Melissa, “Personal médico del IMSS protesta por falta de insumos ante el Covid-19”, *Expansión Política*, 24 de marzo de 2020, disponible en: <https://politica.expansion.mx/mexico/2020/03/24/personal-medico-del-imss-protesta-por-falta-de-insumos-ante-el-covid-19/>; “Médicos del IMSS en Morelos exigen equipo de protección”, *Informador*, 2 de abril de 2020, disponible en: <https://www.informador.mx/mexico/Medicos-del-IMSS-en-Morelos-exigen-equipo-de-proteccion-20200403-0104.html>; Martínez, Nurit, “Esa protección no es la adecuada. Médicos residentes denuncian falta de equipo ante Covid-19”, *El Sol de México*, 7 de abril de 2020, disponible en: <https://www.elsoldemexico.com.mx/mexico/sociedad/medicos-residentes-denuncian-falta-equipos-medicos-proteccion-capacitacion-atencion-pacientes-coronavirus-5069564.html>; Castillo, Elia, “Médicos del IMSS denuncian irregularidades para atención de casos de Covid-19”, *Milenio*, 9 de abril de 2020, disponible en: <https://www.milenio.com/politica/coronavirus-medicos-imss-denuncian-irregularidades-atencion>; Ureste, Manu, Vega, Andrea, “Médicos en Tlalnepantla advirtieron que no tenían equipo de protección; ahora 19 tienen Covid”, *Animal Político*, 9 de abril de 2020, disponible en: <https://www.animalpolitico.com/2020/04/medicos-tlalnepantla-tienen-covid-19-no-tenian-proteccion/>; “La CDMX vive jornada de protestas de médicos por insumos contra Covid-19”, *Expansión Política*, 27 de abril de 2020, disponible en: <https://politica.expansion.mx/mexico/2020/04/27/la-cdmx-vive-jornada-de-protestas-de-medicos-por-insumos-contra-coronavirus>; Juárez, Vicente, “Denuncia personal del ISSSTE falta de equipo médico en SLP”, *La Jornada*, 12 de junio de 2020, disponible en: <https://www.jornada.com.mx/ultimas/estados/2020/06/12/denuncia-personal-del-isse-falta-de-equipo-medico-en-slp-9610.html>; Badillo, Diego, “Persisten agravios contra trabajadores del sector salud que atienden la pandemia de Covid-19 en México”, *El Economista*, 15 de junio de 2020, disponible en: <https://www.economista.com.mx/politica/Persisten-agravios-contra-trabajadores-del-sector-salud-que-atienden-la-pandemia-de-Covid-19-en-Mexico-20200616-0114.html>; Vega, Andrea, “Trabajadores de la Salud protestan por falta de equipos de protección en hospitales Covid”, *Animal Político*, 1 de julio de 2020, disponible en: <https://www.animalpolitico.com/2020/07/trabajadores-salud-hospitales-falta-equipo-proteccion/>, consultados el 27 de septiembre 2020.

redacta este artículo, se dan distintas exigencias, algunas con manifestaciones, para contar con medidas preventivas para el personal sanitario.

Al inicio de la pandemia, el suministro de PPE era escaso y los trabajadores fueron quienes tuvieron que buscar alternativas menos eficientes.<sup>31</sup> Médecins Sans Frontières (Médicos sin Fronteras-MSF) reportó que la pandemia de Covid-19 provocó escasez y aumentos de precios de equipos de protección personal, especialmente los necesarios para resguardar a los trabajadores de la salud de primera línea. Destacó que la situación puso en peligro no sólo a los trabajadores sanitarios, sino también a la capacidad de los proveedores de responder a otras necesidades sanitarias vitales. Por ello, instó a que todos los países regulen y aumenten la producción de EPP para proteger al personal sanitario y responder a la pandemia de Covid-19.<sup>32</sup> De manera similar, Molinaro señala que la pandemia vio un aumento de la demanda de algunos artículos de protección en varios miles por ciento. Pero, además destaca que la epidemiología cambia de una semana a otra. Ello hace difícil el suministro de EPP, pues hay un límite a lo que se puede almacenar.<sup>33</sup>

En el caso de México, Víctor Hugo Borja Aburto, director de Prestaciones Médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), reconoció a finales de marzo de 2020 que el IMSS había tenido problemas con la distribución de EPP y con la capacitación de los trabajadores de la salud.<sup>34</sup> En ningún momento se reconoció por autoridad alguna la falta de recursos para atender los problemas de EPP. Si bien como se observa, la escasez y suministro de EPP pudo tener un componente de mercado ajeno a los funcionarios estatales, ello no implica que los funcionarios o el Estado mexicano no tenga responsabilidad al exigirle a trabajadores de la salud que desempeñen sus labores en contextos de peligro y alto riesgo para su salud.

Posteriormente, se señaló que el problema de los EPP se resolvió e incluso se argumentó que los EPP distribuidos eran efectivos. El mismo director de

---

<sup>31</sup> “Covid-19 has infected some 570,000 health workers and killed 2,500 in the Americas, PAHO Director says, PAHO, *cit.*”

<sup>32</sup> Médecins Sans Frontières, “Unregulated market for personal protective equipment puts lives at risk”, Informe de prensa de 28 de mayo de 2020, disponible en: <https://www.msf.org/unregulated-market-ppe-puts-lives-risk>, consultado el 27 de septiembre de 2020.

<sup>33</sup> Molinaro, Paul, citado por Burki, Talha, “Global shortage of personal protective equipment”, *Lancet Infect Dis*, Julio 2020, núm. 20(7), pp. 785 y 786, disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7314445/>, consultado el 27 de septiembre de 2020.

<sup>34</sup> Borja, Víctor Hugo, en “Conferencia por Coronavirus en México - 27 de marzo 2020”, disponible en: YouTube, <https://www.youtube.com/watch?v=nsITJEHy4t4>, consultado el 28 de septiembre de 2020.



Prestaciones Médicas del IMSS, después de una comparación entre la tasa de infección por 100 trabajadores, mortalidad por 10,000 habitantes y letalidad por 100 trabajadores entre trabajadores activos y no activos, de entre trabajadores que atienden a pacientes y entre trabajadores IMSS general y trabajadores de equipos Covid (los que están en contacto directo con los pacientes Covid-19), dijo no encontrar diferencias significativas y que ello demostraba que los EPP sí funcionaban.<sup>35</sup>

TABLA 2  
 TASAS DE INFECCIÓN, LETALIDAD Y MORTALIDAD  
 DE TRABAJADORES DE LA SALUD

	<i>Trabajadores activos (datos al 20 de julio)</i>	<i>Trabajadores no activos (datos al 20 de julio)</i>	<i>Trabajadores que atienden pacientes (datos al 20 de julio)</i>	<i>Trabajadores que no atienden pacientes (datos al 20 de julio)</i>	<i>Trabajadores de Equipos COVID (datos al 2 de septiembre)</i>	<i>Trabajadores en general (datos al 2 de septiembre)</i>
Tasa de infección por 100 trabajadores	7.01	6.27	8.0	4.2	12.3	10.1
Tasa de mortalidad por 10,000 habitantes	6.03	6.84	6.1	5.6	2.4	7.8
Tasa de letalidad por 100 trabajadores	0.86	1.08	0.8	1.4	0.2	0.8

FUENTE: Conferencia Covid-19 en México – 3 de septiembre de 2020.

Además, Borja Aburto señaló que la tasa de infección en trabajadores de la salud en los Estados Unidos de América es de 10%; que la tasa de letalidad

<sup>35</sup> Borja, Víctor Hugo, en “Conferencia Covid-19 en México - 3 septiembre 2020”, disponible en: YouTube, <https://www.youtube.com/watch?v=wnAow81D5HQ>, consultado el 28 de septiembre de 2020.

entre trabajadores que atienden a pacientes y los que no atienden a pacientes es similar que en otros países y que la tasa de infección entre trabajadores que atienden directamente a pacientes Covid en dicho país es entre el 10 y el 15%. Debemos advertir que el hecho de que los datos sean similares al de otra nación, por sí sólo no implica la falta de responsabilidad.

Respecto de la falta de capacitación y protocolos, trabajadores del Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias (INER) considerado uno de los hospitales con mayor experiencia y capacidad para el combate de las enfermedades respiratorias en México, así como de otros centros médicos claves, reclamaron la falta de protocolos para atender la contingencia.<sup>36</sup>

Asimismo, según encuestas realizadas por la Asociación Mexicana de Médicos en Formación A. C. (AMMEF) y la Asamblea Nacional de Médicos Residentes (MPSS) el 25 y 26 de marzo, gran parte de los médicos en formación no contaban con protocolos, capacitación en protocolos de atención o con suficiente protección personal. En la encuesta hecha por residentes, el 43% de encuestados respondió no contar con protocolos de atención en sus hospitales y el 58% respondió no haber tenido alguna capacitación para la atención de casos sospechosos o confirmados de Covid-19.<sup>37</sup> En otra encuesta realizada por Médicos en Formación, el 30% de los encuestados señaló haber recibido alguna capacitación en materia de protección, 36% en atención y 8% en aislamiento de pacientes infectados (8%).<sup>38</sup>

En febrero 2020 se publicaron los Lineamientos para la Atención de Pacientes por Covid-19,<sup>39</sup> y el Protocolo de Bioseguridad y Biocustodia para el Manejo de Pacientes durante la toma de muestras de casos probables de

---

<sup>36</sup> Miranda, Perla, “Personal del INER protesta por faltas de protocolos ante Covid-19”, *El Universal*, 17 de marzo de 2020, disponible en: <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/coronavirus-en-mexico-personal-del-iner-protesta-por-falta-de-protocolos>; Xantomila, Jessica, “Protestan médicos del INER por falta de protocolo ante Covid-19”, *La Jornada*, 17 de marzo de 2020, disponible en: <https://www.jornada.com.mx/ultimas/sociedad/2020/03/17/protestan-medicos-del-iner-por-falta-de-protocolo-ante-covid-19-5794.html>, consultado el 28 de septiembre de 2020; “La CDMX vive jornada de protestas de médicos por insumos contra Covid-19”, *Expansión Política*, 27 de abril de 2020, disponible en: <https://politica.expansion.mx/mexico/2020/04/27/la-cdmx-vive-jornada-de-protestas-de-medicos-por-insumos-contra-coronavirus>, consultado el 28 de septiembre de 2020.

<sup>37</sup> Médicos en Formación, “Comunicado del Colectivo de Médicos en Formación. Médicos en Formación expuestos al Covid-19”, disponible en: <https://lasillarotarm.blob.core.windows.net/docs/2020/04/21/comunicadodemeidicosenformacioin.pdf>, consultado el 28 de abril de 2020.

<sup>38</sup> *Idem*.

<sup>39</sup> Secretaría de Salud, “Lineamientos para la atención de pacientes por Covid-19”, México, Secretaría de salud, 14 de febrero de 2020.

enfermedad por 2019-nCov.<sup>40</sup> Sin embargo, si estos protocolos no fueron suficientes, siendo previsible los que se iban a necesitar o que no hubo la debida capacitación para su implementación o la debida implementación por los responsables, puede haber responsabilidad por parte del Estado.

Para Amnistía Internacional, la pandemia refleja problemas que han afectado a los sistemas sociales y de salud durante años, incluida una falta sistemática de inversión, preparación, infraestructura deficiente y la inadecuada integración de los derechos humanos en el diseño del sistema de salud.<sup>41</sup> Esto es cierto en el caso de México, ya que incluso reconociendo que la pandemia requería de esfuerzos adicionales para contratar y capacitar trabajadores de salud para atender la emergencia, debemos recordar que incluso antes de la pandemia, ya existía en México un problema de falta de recursos sanitarios. Antes de la pandemia, México contaba con 2.4 médicos en ejercicio por cada 1,000 habitantes; mientras que el promedio de la OCDE era de 3,5 por cada 1,000 habitantes. Respecto de las enfermeras, contaba con 2.9 en ejercicio por cada 1,000 habitantes, mientras que el promedio de la OCDE es de 8.8.<sup>42</sup>

El secretario de Salud (en funciones a partir de 2018), Jorge Alcocer reconoció un déficit de 200,000 médicos: 123,000 médicos generales y 76,000 especialistas, antes de la pandemia.<sup>43</sup> Lo que implica que el Estado mexicano fue negligente en robustecer su sistema de salud, especialmente cuando ya había tenido la experiencia de la epidemia de AH1N1 en 2009. Ello pudo contribuir a que en la atención de la pandemia en 2020, no se contara con suficiente personal capacitado. Llama la atención que no se advierte un incremento en el gasto público en salud como porcentaje del PIB después de 2009. El gasto público en salud como porcentaje del PIB se mantuvo entre 2.5 y 2.9% de 2010 a 2020, e incluso se observa una disminución a partir de 2018.<sup>44</sup>

---

<sup>40</sup> Secretaría de Salud, “Protocolo de Bioseguridad y Custodia para el Manejo de Pacientes durante la toma de muestras. De casos probables de enfermedad por 2019-nCov”, México, Secretaría de Salud, 28 de febrero de 2020.

<sup>41</sup> Amnistía Internacional, “Exposed, silenced, attacked: failures to protect health and essential workers during the Covid-19 pandemic”, *cit.*, p. 54.

<sup>42</sup> OCDE, “Health at a Glance 2019: OECD indicators”, París, OECD Publishing, 2019, p. 33, disponible en: [https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-2019\\_4dd50c09-en#page3](https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-2019_4dd50c09-en#page3), consultado el 27 de septiembre de 2020.

<sup>43</sup> Alcocer, Jorge, en “Conferencia matutina de AMLO, 7 de abril de 2020”, disponible en: Youtube, <https://www.youtube.com/watch?v=MI4E0Hglq-A>, consultado el 28 de septiembre de 2020.

<sup>44</sup> Méndez, Judith Senyacen, “La contracción del gasto per cápita en salud: 2010 – 2020”, México, Centro de Investigación Económica y Presupuestaria (CIEP), 2019, disponible en:

TABLA 3  
GASTO PÚBLICO EN SALUD COMO PORCENTAJE  
DEL PIB 2010-2020

<i>Año</i>	<i>Gasto público como % del PIB</i>
2010	2.8
2011	2.8
2012	2.9
2013	2.9
2014	2.8
2015	2.8
2016	2.7
2017	2.6
2018	2.5
2019	2.5
2020	2.5

FUENTE: CIEP, “La contracción del gasto per cápita en salud: 2010-2020”.

En términos del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC), los Estados parte tienen la obligación de tomar las medidas apropiadas hasta el máximo de sus recursos disponibles, asegurar el contenido mínimo de los derechos y realizarlos progresivamente.<sup>45</sup> La idea de tomar medidas apropiadas incluye la asignación de recursos suficientes a los derechos, implica que los Estados deben diseñar sus presupuestos de acuerdo con los derechos consagrados en el PIDESC. El objetivo último de las políticas, incluidas las presupuestarias, es el cumplimiento de los derechos.<sup>46</sup>

Los datos mencionados sobre el gasto público en salud como porcentaje del PIB no son indicativos de una asignación suficiente. Más bien, sugieren violación por parte del Estado mexicano de sus obligaciones contraídas en

<https://ciep.mx/la-contraccion-del-gasto-per-capita-en-salud-2010-2020/#:~:text=El%20presupuesto%20del%20IMSS%20como,miP%20559%20mdp%20o%2035.45%25.>

<sup>45</sup> PIDESC, artículo 2o.

<sup>46</sup> ONU, CRC/C/46/CRP.2, Comité de los derechos del Niño, Recomendaciones surgidas del día de Discusión General “Recursos para los derechos del niño. Responsabilidad de los Estados”, 21 de septiembre de 2007, párrafo 26.

el PIDESC. Como señala la Observación General 14, las violaciones de la obligación de cumplimiento se producen cuando los Estados no adoptan todas las medidas necesarias para dar efectividad al derecho a la salud, entre estas medidas está la de los gastos insuficientes o la asignación inadecuada de recursos públicos.<sup>47</sup>

En este sentido, no cumplir su obligación y no tener un sistema de salud adecuado, esto es, con suficientes trabajadores e infraestructura apropiada, pudo contribuir a que, llegada la pandemia, no se contara con suficiente personal capacitado y se pusiera en riesgo a personal sin suficiente capacitación. En tal caso, el Estado mexicano puede ser responsable de los altos índices de personal de salud contagiados y muertos a causa de Covid-19.

#### IV. EL ESTADO Y LA RESPONSABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL SANITARIO ANTE LA ENFERMEDAD Y POR SU MUERTE

##### 1. *Personal médico institucional*

En este apartado destacaremos el caso de los médicos en particular que tienen el carácter de trabajadores que prestan sus servicios para instituciones públicas de salud.<sup>48</sup> Antes de entrar en esta apartado vale la pena destacar que la regulación laboral subordinada aun cuando depende de la norma superior, esto es, de la Constitución, en lo particular del artículo 123, éste marca pautas distintas para quienes trabajan en el sector privado y en el sector público con legislación secundaria distinta: Ley Federal del Trabajo (LFT) para el primer caso y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) para el segundo caso. Esta diferente normatividad es más compleja de lo supuesto por lo que para efectos de claridad será necesario señalar en algunos casos cuál es la normatividad aplicable para dilucidar la responsabilidad del empleador en cuanto a las medidas legales y materiales para la protección del personal sanitario.

---

<sup>47</sup> E/C.12/2000/4, CESCR, Observación general No. 14: “El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud (artículo 12)”, 11 de agosto de 2000, párrafo 52.

<sup>48</sup> Si bien se hace referencia al personal médico en lo particular, debe agregarse que los riesgos son extensibles a todo el personal sanitario e incluso debe considerarse a toda persona que presta servicios en instituciones de atención médica como recepcionistas, cajeros, limpieza y mantenimiento en general. No obstante que la condición humana es la misma y deben garantizarse los derechos humanos de cada persona, de manera universal, sin discriminación alguna, la regulación de las condiciones de trabajo es distinta.

Entre esas instituciones de salud tenemos:

*A. Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)*

El IMSS es un organismo descentralizado cuyas relaciones laborales se rigen por el apartado A del artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, la LFT; por lo tanto, está sujeto a negociaciones colectivas como de *facto* ocurre. Así, el IMSS regula sus relaciones laborales a través de un contrato colectivo celebrado con el sindicato.

Los usuarios del IMSS, en toda la República, son personal que presta servicios en el sector privado por lo que su organización incluye un Consejo que se integra tripartitamente y su financiamiento en general se basa, según corresponda a los distintos seguros, en contribuciones (con carácter fiscal) que pagan trabajadores y trabajadoras, empleadores o empleadoras, así como con la cuota social que obliga al gobierno federal.

Por la distinta regulación, las condiciones de las prestaciones para los usuarios de una y otra institución son diferentes, aunque con similitudes. En cuanto a las prestaciones y condiciones laborales del personal de ambos organismos (IMSS e ISSSTE), éstas difieren por la diversa normatividad que les aplica y por el hecho de que ambas instituciones cuentan con sindicato independiente uno de otro, los cuales negocian con los representantes institucionales las condiciones generales de trabajo con los representantes de éstas:

*B. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)*

El ISSSTE, no obstante ser igualmente un organismo descentralizado, su régimen laboral se rige por el apartado B del artículo 123 constitucional, correspondiente a las relaciones de personal al servicio de los poderes Legislativo, Judicial y Ejecutivo, así como al del gobierno de la Ciudad de México, esto por razones históricas.

La razón constitucional expuesta se basa en la condición política interior de la República, según ordena el artículo 40 de la carta magna, que declara que los estados que la integran son libres y soberanos.

### C. *Petróleos Mexicanos (Pemex)*

La explotación petrolera en el país estuvo en manos de aproximadamente 80 empresas particulares extranjeras hasta 1938, cuando después de conflictos laborales y una huelga se ordenó su expropiación por el presidente de la República. Hoy en día, tras varias reformas trascendentales, este organismo descentralizado es una empresa estatal, cuyas relaciones laborales se rigen por la LFT de 1970. Su primer contrato colectivo data de 1942, un año antes de que se fundara el IMSS (1943). La Ley Federal del Seguro Social obliga a inscribir en ese instituto de seguridad social a todos los trabajadores, pero hay excepciones que la ley reconoce cuando por medio del trato de empresa-sindicato se acuerdan beneficios más altos para los trabajadores. En el caso de Pemex, los trabajadores tienen como prestación especial un régimen de seguridad social particular mucho más importante que el regular. No entraremos en detalles porque el tema que nos ocupa es la consideración del personal sanitario, el cual es contratado por la misma institución que igual administra el funcionamiento de sus clínicas y hospitales y, por lo tanto, al igual que los otros casos aquí referidos, su régimen médico se regula por su Ley y por su contrato colectivo.

### D. *Secretaría de Marina (Semar)*

Es una dependencia del Poder Ejecutivo federal. Los trabajadores de esta dependencia, al igual que los de Sedena, se regulan por normas específicas debido a las funciones de seguridad nacional que tienen bajo su responsabilidad.

### E. *Secretaría de la Defensa Nacional (Sedena)*

Cómo se dice antes, se regulan específicamente.

### F. *Secretaría de Salud (Ssa)*

Es otra de las dependencias del Poder Ejecutivo, pero en este caso se aplica la normatividad del apartado B del artículo 123 constitucional y, por lo tanto, la LFTSE. Las tareas que tiene encomendadas esta dependencia exigen que haya aplicación de normas específicas, como son las correspondientes a salubridad. La Ley General de Salud es una de las bases que también regula funciones de personal de salud por obvias razones.

### G. *IMSS-Prospera. IMSS-Bienestar*

Como programas del IMSS para población abierta, regula las relaciones laborales de acuerdo con las disposiciones del propio IMSS, que además de personal sindicalizado cuenta con plazas de confianza, como los directores de clínicas rurales, por citar un ejemplo.

### 2. *Regulación básica constitucional*

En términos del artículo 123, apartados A y B de la CPEUM, toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. En la fracción XIV del apartado A de ese precepto constitucional se destaca que: Los empresarios (patrones o empleadores) serán responsables de los (riesgos de trabajo) accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o actividades que realicen; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario. Asimismo debe considerarse que la fracción XXIX del mismo apartado, se establece el seguro social como obligatorio, mismo que se rige por la Ley del Seguro Social. En esta Ley se establece el seguro obligatorio para todo trabajador, el cual debe ser afiliado por el empleador ante el IMSS. El financiamiento de los seguros varía en porcentajes y participación, la cual por regla general es tripartita, con las aportaciones de los trabajadores y los empleadores.

Por su parte, la fracción XI del apartado B destaca que la seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas: cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; así como la jubilación, invalidez, vejez y muerte.

Como parte de sus derechos, el trabajador de la salud o sus familiares deben contar con una indemnización en caso de muerte y el patrón tiene la responsabilidad de pagarla.

Dado que el acceso al empleo para esta clase de médico puede derivar del acto jurídico llamado “nombramiento” o del “contrato de trabajo”, debemos distinguir:



A. Cuando el acceso al empleo o trabajo se da a través del acto jurídico llamado “nombramiento”, se debe considerar que el artículo 2o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, prescribe que la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el caso del Poder Legislativo los órganos competentes de cada cámara asumirán dicha relación. Por su parte, el artículo 3o. define al trabajador como toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. Por último, el artículo 12 establece que los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.

Como esta norma laboral burocrática no contiene prescripciones relacionadas con las indemnizaciones en caso de muerte de los trabajadores de la salud al servicio del Estado, se debe considerar que el artículo 11 de esa Ley destaca que en lo no previsto en ella o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

B. En el caso del contrato de trabajo, el artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo define al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, y al trabajo como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. Lo anterior, se complementa con el contenido del artículo 20 de la ley laboral que entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, y por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

En este sentido, para aquellos trabajadores sujetos al régimen del apartado A del artículo 123 de la CPEUM, los artículos 25, 53, 474, 477, 483, 484, 500, 502, 503, 504, 506, 508, 519 y 774 de la Ley Federal del Trabajo, prescriben:

a) Que las condiciones de trabajo deberán contener, entre otras, la designación de beneficiarios 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 un acto delincuenciales (artículo 25).

b) La muerte cesa la relación laboral (artículo 53).

c) La muerte se considera riesgo de trabajo (artículos 474 y 477).

d) En caso de incapacidad, las indemnizaciones por riesgos de trabajo se pagarán directamente al trabajador (artículo 483).

e) Para determinar las indemnizaciones se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa (artículo 484).

f) Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte, la indemnización comprenderá:

i. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y

ii. El pago de la cantidad de cinco mil días de salario (artículo 500).

g) Tienen derecho a recibir indemnización: i) la viuda o el viudo, los hijos menores de 18 años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más, así como los hijos de hasta 25 años que se encuentran estudiando en algún plantel del sistema educativo nacional, ii) los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas, iii) a falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos; iv) las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con quienes estén contemplados en cualquiera de las hipótesis de las fracciones anteriores; y v) a falta de todos los anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social (artículo 501).

h) La indemnización 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 (artículo 502).

i) Para el pago de indemnizaciones se requiere: i) que la inspección del Trabajo o el Tribunal mande practicar dentro de las 72 horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante el Tribunal del conocimiento, dentro de un término

de 30 días naturales, a ejercitar sus derechos; ii) si la residencia del trabajador era menor de seis meses, se girará exhorto al Tribunal o al inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, para que practique la investigación y se fije el aviso; iii) el Tribunal o el inspector del Trabajo podrán emplear los medios publicitarios que juzguen convenientes para convocar a los beneficiarios; iv) el inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente al Tribunal; v) satisfechos los requisitos y comprobada la naturaleza del riesgo, el Tribunal procederá de conformidad con lo establecido en el artículo 893 de la Ley (correr traslado de la demanda); vi) el Tribunal apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; vii) el pago hecho en cumplimiento de la resolución del Tribunal libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron (artículo 503).

j) Entre las obligaciones de los patrones están, cuando tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgos de trabajo, dar aviso escrito a las autoridades (artículo 504).

k) A los médicos de las empresas se les obliga a expedir certificado de defunción (artículo 506).

l) La muerte por riesgo de trabajo podrá comprobarse con los datos que resulten de la autopsia (artículo 508).<sup>49</sup>

m) El patrón podrá designar un médico que presencie la autopsia (artículo 508).

n) El reclamo de las acciones de los trabajadores y sus beneficiarios para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo prescriben en dos años (artículo 519).

o) En caso de muerte del trabajador, mientras tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, el Tribunal hará la solicitud al Procurador de la Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos a que se refiere el artículo 772 de esta Ley.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Por eso sería prudente reevaluar la práctica de quemar los cadáveres de enfermos de la Covid-19.

<sup>50</sup> Artículo 772.- Cuando, para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de 45 días naturales, el Tribunal deberá ordenar que se le requiera personalmente para que la presente, apercibiéndolo de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

Así, es claro que, por su calidad de trabajadores, los profesionales de la salud tienen derecho en caso de incapacidad o muerte por riesgo de trabajo a que se les pague una indemnización en la vía laboral.

## V. DERECHO DE LAS VÍCTIMAS A LA INDEMNIZACIÓN

Las reflexiones anteriores muestran un problema estructural: la muerte de personal médico y sanitario encargado de combatir la epidemia de la Covid-19, muertes que, con los recursos adecuados, se pudieron evitar. Desde el gobierno federal, estultamente, se les llama “héroes” y se les organizan “homenajes” consistentes en “aplausos”.

Sin embargo, la realidad acredita que se les negó el homenaje real que merecían. En un medio de comunicación se denuncia que en México no sólo el coronavirus está cobrando vidas. Sostiene que el deteriorado sistema de salud del país también está matando gente, afirma que años de negligencia ya habían perjudicado al sistema de salud de México, dejándolo peligrosamente corto de médicos, enfermeros y equipos para combatir un virus. Destaca que más de 11,000 trabajadores de la salud mexicanos se han enfermado —una de las tasas más altas del mundo— y mermaron las ya débiles filas de los hospitales. Algunos hospitales han perdido a la mitad de su personal a causa de enfermedad y absentismo. Otros se están quedando sin equipo básico, como monitores cardíacos. Destaca que varios médicos y enfermeros relataron decenas de muertes prevenibles en los hospitales, resultado de negligencia o errores que nunca debieron haber sucedido. Sostienen que también: “Algunas enfermeras afirman que les dijeron que no usaran mascarillas para evitar causar pánico. Muchos dicen que fueron obligados a comprar ellos mismos los protectores faciales y las gafas”.<sup>51</sup>

---

Si el trabajador está patrocinado por un procurador del Trabajo, el Tribunal notificará el acuerdo de que se trata al trabajador y a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.

<sup>51</sup> Kitroeff, Natalie y Villegas, Paulina, “«No es el virus»: las carencias de los hospitales mexicanos también matan”, *The New York Times*, 28 de mayo de 2020. Actualizado el 10 de agosto de 2020, disponible en <https://www.nytimes.com/es/2020/05/28/espanol/america-latina/mexico-hospitales-coronavirus.html>, consultado el 28 de septiembre de 2020.

En materia de gasto, nuestro país, la economía undécima del planeta, ha gastado 0.7% del PIB; 0.2% en medidas sanitarias y 0.5% en medidas económicas para contrarrestar los efectos del coronavirus. Lo que equivale a 7 mil millones de dólares extra.<sup>52</sup> Así, en julio de 2020 se reportan 13 programas y proyectos de inversión para la compra de ventiladores, insumos médicos, equipo para reconversión hospitalaria y unidades médicas móviles con un costo total de 18,723 millones de pesos, según el anexo XX de Finanzas Públicas sobre el Avance Físico y Financiero de los Proyectos de Inversión. La administración de AMLO (Andrés Manuel López Obrador) disminuyó este monto a 15,099 millones de pesos, es decir, el 4.6% del presupuesto asignado para combatir el Covid-19, lo que equivale a un subejercicio de 14,420 millones, en la primera mitad del año.<sup>53</sup>

También se destaca que en el despunte de la epidemia de Covid-19, la Secretaría de Salud tuvo un recorte de mil 884 millones de pesos entre enero y mayo, además, el Programa de Vigilancia Epidemiológica tenía programado recibir 249.4 millones, pero se pagaron sólo 152.5 millones, lo que significa que el recorte para el programa fue de 96.9 millones de pesos para esa área.<sup>54</sup> Lo que, con independencia de la responsabilidad laboral, pone en evidencia indicios de actividad administrativa irregular.

Además, la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria prescribe que los actos u omisiones que impliquen el incumplimiento a los preceptos de la Ley, su Reglamento y demás disposiciones generales en la materia, serán sancionados de conformidad con lo previsto en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y demás disposiciones aplicables en términos del título cuarto de la CPEUM (artículo 112). Lo que pone en evidencia que incurrir en un acto administrativo irregular en materia presupuestal puede ser sancionado.

---

<sup>52</sup> Contrasta con Chile, que ha gastado 18 mil millones; Perú, 15 mil millones o Argentina, 12 mil millones de dólares extra (véase: Cano, Jorge, “Gasta poco México para atender la pandemia de Covid-19”, *Agencia Reforma*, 29 de junio de 2020, disponible en: <https://lucesdelsiglo.com/2020/06/29/gasta-poco-mexico-para-atender-la-pandemia-de-covid-19/>, consultado el 28 de septiembre de 2020.

<sup>53</sup> Barbosa, César, “AMLO solo ha utilizado 5 de cada 100 pesos de los que prometió invertir para combatir la pandemia del coronavirus Covid-19”, *Business Insider México*, Economía, 31 de julio de 2020, disponible en: <https://businessinsider.mx/amlo-gasto-5-de-100-del-presupuesto-destinado-a-inversion-para-combatir-covid-19/>, consultado el 28 de septiembre de 2020.

<sup>54</sup> Editor MF, “Se recortó presupuesto al sector Salud en pandemia”, *Monitor Financiero*, 22 de julio de 2020, disponible en: <https://momentofinanciero.mx/recorte-salud/>, consultado el 28 de septiembre de 2020.

Con excepción del caso de las compras de insumos para enfrentar la epidemia, hasta la fecha no se tiene noticia de acciones legales para deslindar responsabilidades en el caso de la muerte de médicos y personal sanitario. En espera de que las autoridades comprendan que es un acto de justicia atender las responsabilidades de ley, porque, como se ha documentado en los medios de comunicación, varios de los detonantes en la muerte de personal médico y de salud se relacionan con la carencia de recursos e insumos para la salud y conductas negligentes de algunas autoridades sanitarias. Lo anterior es evidencia de actividad administrativa irregular.

Así, debemos preguntarnos: ¿en lo individual, qué acción legal tienen las víctimas y sus familiares por actividad administrativa irregular? ¿Los médicos, enfermeras y demás personal sanitario que han sido afectados por las medidas relacionadas líneas arriba tienen algún derecho en términos de la Constitución federal? La respuesta es sí.

Teniendo como marco de referencia a la emergencia sanitaria y a la acción extraordinaria en materia de salubridad general, se advierte que las obligaciones a cargo de las autoridades sanitarias están vigentes. La acción extraordinaria en materia de salubridad general está sujeta a los principios de transparencia (artículo 6o., CPEUM), rendición de cuentas (artículos 6o., 2o. y 113 de la CPEUM), fiscalización (artículos 74 y 79 de la CPEUM) y responsabilidad (artículos 108, 109, 113 y 114 de la CPEUM).

El artículo 109 de la CPEUM establece que los servidores públicos y particulares que incurran en responsabilidad frente al Estado serán sancionados. Además, este precepto, en su párrafo final, contiene: “La responsabilidad del Estado por los daños que, con motivo de su actividad administrativa irregular, cause en los bienes o derechos de los particulares, será objetiva y directa. Los particulares tendrán derecho a una indemnización conforme a las bases, límites y procedimientos que establezcan las leyes”. Así, existe un derecho constitucional de carácter genérico a obtener indemnización por actividad administrativa irregular.

La Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado, norma reglamentaria, de ese precepto constitucional, define a la “actividad administrativa irregular” como: aquella que cause daño a los bienes y derechos de los particulares que no tengan la obligación jurídica de soportar, en virtud de no existir fundamento legal o causa jurídica de justificación para legitimar el daño de que se trate (artículo 1o., párrafo segundo).

Los entes públicos federales, cuya actividad administrativa puede generar responsabilidad patrimonial, son: los poderes Judicial, Legislativo y Ejecuti-

vo de la Federación, organismos constitucionales autónomos, dependencias, entidades de la administración pública federal, la Procuraduría General de la República, los tribunales federales administrativos y cualquier otro ente público de carácter federal (artículo 2o.).

Se ha debatido si el caso fortuito o la fuerza mayor eximen de la responsabilidad a servidores públicos en caso de emergencia, como la provocada por la Covid-19. Aquí es prudente destacar que la Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado destaca que:

Se exceptúan de la obligación de indemnizar, de acuerdo con esta Ley, además de los casos fortuitos y de fuerza mayor, los daños y perjuicios que no sean consecuencia de la actividad administrativa irregular del Estado, así como aquellos que se deriven de hechos o circunstancias que no se hubieran podido prever o evitar según el estado de los conocimientos de la ciencia o de la técnica existentes en el momento de su acaecimiento y en aquellos casos en los que el solicitante de la indemnización sea el único causante del daño (artículo 3o.).

Sin embargo, este precepto no es aplicable, en primer lugar, porque en el caso concreto hablamos de “actividad administrativa irregular”, supuesto que *ipso iure* actualiza el derecho a obtener una indemnización legal.

En segundo lugar, hay que mencionar que el artículo 2111 del Código Civil Federal destaca que nadie está obligado al caso fortuito sino cuando ha dado causa o contribuido a él, cuando ha aceptado expresamente esa responsabilidad, o cuando la ley se la impone.

Otro argumento es que el artículo 109 párrafo final de la CPEUM no tiene excepciones, por lo que la norma reglamentaria excede a la constitucional; además, la responsabilidad de los servidores públicos deriva no sólo de la ley, sino de la norma fundamental misma, recordando que los servidores públicos juran guardar la Constitución y las leyes que de ella emanen (artículos 87, 97 y 128 de la CPEUM). En este sentido, la responsabilidad se les impone por mandato constitucional. Así, el artículo 3o. de la Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado establece casos de excepción que contradicen a la norma constitucional federal, por lo que es inconstitucional.<sup>55</sup>

<sup>55</sup> Por supuesto, ese argumento requiere de un análisis de mayor profundidad, sin embargo, podemos afirmar que: *La inconstitucionalidad de una ley surge de su contradicción con un precepto de la Constitución y no de oposición entre leyes secundarias* (Novena Época, Registro 192289, Pleno, tesis Jurisprudencial, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, t. XI, marzo de 2000, Materia(s): Constitucional, Tesis: P./J. 25/2000, p. 38, rubro: Leyes, Inconstitucionalidad de las). El artículo

También la LFRPE prescribe que los daños y perjuicios materiales que constituyan la lesión patrimonial reclamada, incluidos los personales y morales, habrán de ser reales, evaluables en dinero, directamente relacionados con una o varias personas, y desiguales a los que pudieran afectar al común de la población (artículo 4o.).

Por lo anterior se destaca que los entes públicos federales deben cubrir las indemnizaciones con cargo a sus respectivos presupuestos. Considerando la disponibilidad presupuestaria del ejercicio fiscal correspondiente, sin afectar el cumplimiento de los objetivos de los programas que se aprueben en el Presupuesto de Egresos de la Federación. Por último, se destaca que en la fijación de los montos de las partidas presupuestales deben preverse las indemnizaciones que no hayan podido ser pagadas en el ejercicio inmediato anterior, según lo dispuesto en los artículos 8o. y 11 de la Ley (artículo 5o.).

Además, el Estado puede repetir de los servidores públicos el pago de la indemnización cubierta a los particulares cuando, previa sustanciación del procedimiento administrativo disciplinario previsto en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (actual Ley General de Responsabilidades Administrativas), se determine su responsabilidad, y que la falta administrativa haya tenido el carácter de infracción grave. El monto que se exija al servidor público por este concepto formará parte de la sanción económica que se le aplique (artículo 31, LFRPE).

---

3o. de la Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial establece como causas de excepción de la responsabilidad: i) casos fortuitos y de fuerza mayor, ii) los daños y perjuicios que no sean consecuencia de la actividad administrativa irregular del Estado, iii) aquellos que se deriven de hechos o circunstancias que no se hubieran podido prever o evitar según el estado de los conocimientos de la ciencia o de la técnica existentes en el momento de su acaecimiento, y iv) aquellos casos en los que el solicitante de la indemnización sea el único causante del daño. En la exposición de motivos de la Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado se destacó: *La presente iniciativa se inscribe en el largo proceso del derecho mexicano, que busca acotar la acción del Estado y ceñir todo acto público a la ley.* También destaca: *Por una parte, la iniciativa propone ampliar la esfera de tutela legal de los particulares, principalmente por lo que hace al establecimiento expreso en el ámbito constitucional de la garantía de integridad patrimonial. Por la otra, se propone obligar al Estado a responsabilizarse de su actuar —que se expresa primordialmente a través de sus órganos o servidores públicos—, asumiendo directamente las consecuencias de sus acciones; lo cual, sin duda, habrá de contribuir, en no poca medida, a su mayor control y eficiencia.* Como se advierte, la institución base es la integridad patrimonial de los particulares y obligar al Estado a responsabilizarse por sus actos. Lo anterior no se logra con el contenido del artículo 3o. mencionado, porque rebasa esos dos ideales. En términos generales podemos argumentar que el Estado tiene la obligación de proteger la salud; además, desde 2009 se tiene la experiencia acumulada de la influenza AH1N1, también la Secretaría de Salud, autoridad administrativa, tiene la obligación de operar el sistema de salud del país. Lo muestran los fuertes indicios de actividad administrativa irregular en la actual epidemia de la Covid-19.



La epidemia de la Covid-19 no cancela los derechos humanos de las víctimas ni de sus deudos. Las personas afectadas, personal médico-sanitario, sus familiares o particulares afectados por la actividad administrativa irregular, tienen derecho a una indemnización legal. Lo anterior es consistente con el Estado de derecho, con los derechos humanos y los principios que se desprenden de nuestro orden jurídico.

## VI. GLOSARIO

### A

#### ACCESORIO MÉDICO

Utensilios que se utilizan como complemento en el tratamiento médico, por ejemplo, audífonos, fajas elásticas, bragueros, etcétera.

*Fuente:* Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. Secretaría General (1984). Glosario de términos en la seguridad social de América. México: Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. Secretaría General.

#### ACCIÓN EXTRAORDINARIA EN MATERIA DE SALUBRIDAD

Se define como aquellas medidas que deberá establecer la Secretaría de Salud, como autoridad sanitaria ejecutiva del país para prevenir y combatir los daños a la salud en caso de epidemia de carácter grave, peligro de invasión de enfermedades transmisibles, situaciones de emergencia o catástrofe en territorio nacional.

*Fuente:* Secretaría de Salud. Simposio de Seguridad Social en México. La seguridad social contributiva, disponible en: <https://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2021/09/La-Acci%C3%B3n-Extraordinaria-en-materia-de-Salubridad-General-contemplada-en-la-LGS.pdf>.

#### ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA IRREGULAR

Aquella que cause daño a los bienes y derechos de los particulares que no tengan la obligación jurídica de soportar, en virtud de no existir fundamento legal o causa jurídica de justificación para legitimar el daño de que se trate.

*Fuente:* Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado. Artículo 1o.

## ADIESTRAMIENTO

Acción práctica y temporal destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador con el propósito de incrementar su eficiencia en el puesto de trabajo.

*Fuente:* Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. Secretaría General (1984). Glosario de términos en la seguridad social de América. México: Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. Secretaría General.

## ADMINISTRACIÓN

La administración es un conjunto ordenado y sistematizado de principios, técnicos y prácticos que tienen como finalidad apoyar la consecución de los objetivos de una organización a través de la provisión de los medios necesarios para la obtención de resultados.

*Fuente:* Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. Secretaría General (1984). Glosario de términos en la seguridad social de América. México: Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. Secretaría General.

## ADMINISTRACIÓN DESDE UN ENFOQUE DE CONTINGENCIA

(Del lat. *Administratio*, -onis.) Administración – F. Contingencia (del latín *contingentia*) F. Acción de administrar. Acto que ejecuta una persona en el orden comercial, civil o judicial con relación de bienes propios o ajenos y mediante el cual maneja, dirige, controla o vigila el patrimonio de terceros o el suyo propio.

“Contingencia”, cosa que puede suceder o no suceder, posibilidad de que algo suceda o no suceda.

Ciencia social compuesta de principios, técnicas y prácticas, cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer y mantener sistemas relacionales de esfuerzo cooperativo a través de los cuales se pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente no es posible lograr.

Autor: Ricardo García Sainz.

*Fuente:* <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/id/736>.

## ADMINISTRACIÓN CENTRALIZADA

Gramaticalmente: administración pública significa: acción del gobierno al dictar y aplicar las disposiciones necesarias para el cumplimiento de las leyes y para la conservación y el fomento de los intereses públicos, y al resolver las reclamaciones a que dé lugar el mandato.

La palabra “centralizada” deriva de centralizar, que significa “reunir varias cosas en un centro común”, y “asumir el poder público facultades atribuidas a organismos locales”.

La administración pública ha sido concebida como un conjunto de órganos encaminados a satisfacer el interés público mediante la prestación de servicios a la colectividad.

Apoyándonos en el punto de vista descrito, tenemos que la administración pública es un conjunto de órganos estatales vinculados directa o indirectamente al Poder Ejecutivo, los cuales, al utilizar las prerrogativas del poder público, aseguran los derechos o intereses de la sociedad. Estos órganos para su actividad disponen de una organización, de elementos personales y patrimoniales; de una estructura jurídica y de procedimientos administrativos idóneos.

*Fuente:* <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/id/736>.

Es la forma de organización administrativa en la cual las unidades, órganos de la administración pública, se ordenan y acomodan articulándose bajo un orden jurídico, con el objeto de unificar decisiones, el mando, la acción y la ejecución.

*Fuente:* Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. Secretaría General (1984). Glosario de términos en la seguridad social de América.

#### ADMINISTRACIÓN DESCENTRALIZADA

La descentralización administrativa es un modo de organización mediante el cual se integra legalmente una persona jurídica de derecho público para administrar sus negocios y realizar fines específicos del Estado, sin desligarse de la orientación gubernamental de la unidad fundamental del mismo.

En consecuencia, podemos definir a la administración descentralizada como aquella parte de la administración pública que está integrada por órganos públicos creados por el legislador o por el Poder Ejecutivo, responsables de una actividad específica de interés público, dotados de personalidad jurídica y patrimonios propios, y autónomos técnica y orgánicamente respecto del poder central.

Características esenciales de un organismo descentralizado, son que cuente con personalidad jurídica y patrimonios propios, así como con autonomía técnica y orgánica respecto del poder central.

*Fuente:* <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/id/736>.

Es una forma de organización que adopta la administración pública para desarrollar:

- a. Actividades que competen al Estado.
- b. Actividades de interés general en un momento dado, a través de organismos creados específicamente para ello, dotados de:
  1. Personalidad jurídica
  2. Patrimonio
  3. Régimen jurídico propio.

*Fuente:* Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. Secretaría General (1984). Glosario de términos en la seguridad social de América. México: Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. Secretaría General.

#### ASOCIACIÓN MEXICANA DE MÉDICOS EN FORMACIÓN A. C.

Es una federación que agrupa a más de 60 asociaciones de estudiantes de medicina de distintas partes de México, fue fundada en 1994, y a la vez nuestra agrupación forma parte de la Federación de Estudiantes de Medicina del mundo, a esa federación se le conoce como IFMSA (International Federation of Medical Students Associations), que agrupa a 107 países y representa a más de 10 millones de estudiantes de medicina de todo el mundo.

*Fuente:* <https://ammef.org.mx/>.

#### AMNISTÍA INTERNACIONAL

Movimiento mundial de activistas que se dedica a promover todos los derechos humanos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y otras normas internacionales.

*Fuente:* <https://www.corteidb.or.cr/tablas/23698.pdf>.

#### ASEGURADO OBLIGATORIO

El término “asegurado obligatorio” es el establecido por el poder público para una determinada categoría de personas que la propia ley señala, cuya obligatoriedad se va a reflejar tanto en la inscripción como en el pago de las cuotas. Con el cual la figura del asegurado obligatorio se estableció tanto para la incorporación como para cotizar.

*Fuente:* <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/id/736>

#### ASISTENCIA MÉDICA

Los actos que se procuran al enfermo por el personal profesional de la medicina necesarios para curar, mejorar, consolar y paliar su alteración de salud, y que inciden en el campo de la prevención, el diagnóstico, el tratamiento y la rehabilitación.

*Fuente:* Subdirección médica del IMSS. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/id/736>.

Son aquellos servicios que se otorgan en las instituciones de seguridad social consistentes en la atención médica, quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria y de rehabilitación en el transcurso de la enfermedad.

*Fuente:* Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. Secretaría General (1984). Glosario de términos en la seguridad social de América. México: Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. Secretaría General.

## AUTORIDAD SANITARIA

La Autoridad Sanitaria Nacional es el custodio del bien público en salud y su objetivo primordial es la protección y promoción de la salud de la población.

Se expresa como la potestad del Estado que incide sobre las funciones, responsabilidades y competencias sustantivas que le son propias e indelegables para efectivamente velar por el bien público en materia de salud.

*Fuente:* Ministerio de salud en Chile. [https://www.minsal.cl/sites/default/files/desafio\\_fortalecimiento\\_Autoridad\\_Sanitaria\\_Chile.pdf](https://www.minsal.cl/sites/default/files/desafio_fortalecimiento_Autoridad_Sanitaria_Chile.pdf).

## B

### BIOSEGURIDAD

Es un conjunto de normas, medidas y protocolos que son aplicados en múltiples procedimientos realizados en investigaciones científicas y trabajos docentes con el objetivo de contribuir a la prevención de riesgos o infecciones derivadas de la exposición a agentes potencialmente infecciosos o con cargas significativas de riesgo biológico, químico y físicos, como el manejo de residuos especiales, almacenamiento de reactivos y uso de barreras protectoras, entre otros.

*Fuente:* <https://medicina.udd.cl/sobre-la-facultad/comite-institucional-de-bioseguridad/definicion-de-bioseguridad/>.

## C

### CARTA DE SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD (OMS)

Se hace un llamamiento a los gobiernos y a los responsables de los servicios de salud a nivel local para que adopten cinco medidas destinadas a proteger mejor a los trabajadores de la salud. Se trata de medidas para proteger a los

trabajadores de la salud de la violencia, mejorar su salud mental, protegerlos de los peligros físicos y biológicos, promover los programas nacionales de seguridad de los trabajadores de la salud, y vincular las políticas de seguridad de los trabajadores de la salud con las políticas existentes de seguridad del paciente.

*Fuente:* <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>.

## CAPACITACIÓN

Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica y personal.

*Fuente:* Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. Secretaría General (1984). Glosario de términos en la seguridad social de América. México: Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. Secretaría General.

La capacitación se define como el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa. La capacitación les permite a los trabajadores tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno. Ésta es vista como un proceso educativo a corto plazo, emplea técnicas especializadas y planificadas por medio del cual el personal de la empresa obtendrá conocimientos y habilidades necesarias para incrementar su eficacia en el logro de los objetivos que haya planificado la organización para la cual se desempeña.

*Fuente:* <https://conceptodefinicion.de/capacitacion/>.

Aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y el mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

*Fuente:* Ley Federal del Trabajo, artículo 39-B.

## CENTRO MÉDICO

Es el núcleo máximo donde se practica el ejercicio profesional y tiene a su cargo las más delicadas responsabilidades de la institución: realiza la especialización de la medicina; utiliza los adelantos de la ciencia, actualizando procedimientos y mejorando métodos; controla los casos verdaderamente difíciles de diagnóstico; aplica determinados tratamientos que requieren técnicas o equi-

pos especiales; cumple con la investigación en su más alto grado; acrecienta la docencia; encauza al recién egresado de las facultades médicas hacia uno de los campos de la profesión donde se necesiten más sus servicios; programa reuniones científicas, congresos nacionales e internacionales y asambleas; proporciona recursos para la investigación social, con el fin de orientar al derechohabiente.

*Fuente:* Briseño Ruiz, Alberto. *Derecho de la seguridad social*, México, Oxford, 2010.

#### CONSEJO DE SALUBRIDAD GENERAL

El Consejo de Salubridad General (CSG) es un órgano del Estado mexicano, establecido por el artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dependiente del presidente de la República, presidido por el secretario de Salud, que tiene como mandato la emisión de disposiciones obligatorias en materia de salubridad general. El Consejo representa la segunda autoridad sanitaria del país, precedido únicamente por el presidente de la República.

El ámbito de acción del Consejo abarca a todas las organizaciones, públicas y privadas, que constituyen el Sistema Nacional de Salud, y todas aquellas que estén relacionadas con éste, incluyendo las autoridades administrativas federales, estatales y municipales.

*Fuente:* [conapra.salud.gob.mx/Normatividad/Leyes/CONSEJO\\_DE\\_SALUBRIDAD\\_GENERAL.pdf](http://conapra.salud.gob.mx/Normatividad/Leyes/CONSEJO_DE_SALUBRIDAD_GENERAL.pdf).

Es un órgano colegiado que depende directamente del presidente y tiene el carácter de autoridad sanitaria, con funciones normativas, consultivas y ejecutivas. Las disposiciones que emita serán de carácter general y obligatorias en el país.

*Fuente:* <https://politica.expansion.mx/mexico/2020/03/30/lo-que-debes-saber-del-funcionamiento-del-consejo-de-salubridad-general>.

#### COVID-19

Enfermedad respiratoria muy contagiosa causada por el virus SARS-CoV-2. Se piensa que este virus se transmite de una persona a otra en las gotitas que se dispersan cuando la persona infectada tose, estornuda o habla. Es posible que también se transmita al tocar una superficie con el virus y luego llevarse las manos a la boca, la nariz o los ojos, pero esto es menos frecuente. Los signos y síntomas más frecuentes de la Covid-19 son fiebre, tos y dificultad para respirar. A veces, también se presentan fatiga, dolores musculares, escalofríos,

dolor de cabeza, dolor de garganta, goteo nasal, náusea o vómito, diarrea y pérdida del sentido del gusto o el olfato. Los signos y síntomas pueden ser leves o graves y suelen aparecer entre 2 y 14 días después de la exposición al SARS-CoV-2. Algunas personas no tienen síntomas, pero pueden transmitir el virus. La mayoría de las personas con la Covid-19 se recuperan sin un tratamiento especial; sin embargo, algunas corren un riesgo más alto de sufrir una enfermedad grave. Quienes tienen el riesgo más alto son los adultos de edad avanzada y las personas con problemas de salud graves, como las afecciones del corazón, los pulmones o los riñones, la diabetes, el cáncer y la debilidad del sistema inmunitario. La enfermedad grave incluye la neumonía y la insuficiencia orgánica que son potencialmente mortales. Están en marcha investigaciones sobre el tratamiento de la Covid-19 y la prevención de la infección por el SARS-CoV-2. También se llama enfermedad por coronavirus de 2019.

*Fuente:* <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/covid-19>.

## D

### DERECHOS HUMANOS

Son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, los tratados internacionales y las leyes.

*Fuente:* CNDH México. <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>.

Los derechos humanos son los derechos que tenemos básicamente por existir como seres humanos; no están garantizados por ningún Estado. Estos derechos universales son inherentes a todos nosotros, con independencia de la nacionalidad, género, origen étnico o nacional, color, religión, idioma o cualquier otra condición. Varían desde los más fundamentales —el derecho a la vida— hasta los que dan valor a nuestra vida, como los derechos a la alimentación, a la educación, al trabajo, a la salud y a la libertad.

*Fuente:* <https://www.obchr.org/sp/issues/pages/nbatarehumanrights.aspx>.

Son derechos y libertades fundamentales que tenemos todas las personas por el mero hecho de existir. Respetarlos permite crear las condiciones indispensables para que los seres humanos vivamos dignamente en un entorno de libertad, justicia y paz. El derecho a la vida, a la libertad de expresión, a la



libertad de opinión y de conciencia, a la educación, a la vivienda, a la participación política o de acceso a la información son algunos de ellos.

*Fuente:* Amnistía Internacional. <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/temas/derechos-humanos/>.

Los derechos humanos son normas que reconocen y protegen la dignidad de todos los seres humanos. Estos derechos rigen la manera en que los individuos viven en sociedad y se relacionan entre sí, al igual que sus relaciones con el Estado y las obligaciones del Estado hacia ellos.

Las leyes relativas a los derechos humanos exigen que los gobiernos hagan determinadas cosas y les impide hacer otras. Las personas también tienen responsabilidades; así como hacen valer sus derechos, deben respetar los derechos de los demás. Ningún gobierno, grupo o persona individual tiene derecho a llevar a cabo ningún acto que vulnere los derechos de los demás.

*Fuente:* UNICEF. <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos>.

## E

### EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL

El equipo de protección personal es un equipo especial que se usa para crear una barrera entre usted y los microbios. Esta barrera reduce la probabilidad de tocar, exponerse y propagar microbios.

El equipo de protección personal (EPP) ayuda a prevenir la propagación de microbios en el hospital. Esto puede proteger a las personas y a los trabajadores de la salud de infecciones.

Todo el personal del hospital, los pacientes y los visitantes deben utilizar el EPP cuando entren en contacto con sangre u otros líquidos corporales.

*Fuente:* <https://medlineplus.gov/spanish/ency/patientinstructions/000447.htm>.

El EPP equipo de protección personal juega un rol fundamental en la higiene y la seguridad de los operarios, debido a que éstos se encargan de evitar el contacto con las superficies que representen un peligro o cualquier otro elemento que pueda poner en riesgo la integridad del cuerpo humano.

*Fuente:* <http://www.scindustrial.com.mx/epp-equipo-de-proteccion-personal/>.

### EPIDEMIA

Es la ocurrencia, en una colectividad o región, de un grupo de casos de una misma enfermedad (o un brote) que claramente sobrepasa la incidencia nor-

mal esperada, que se derivan de una fuente común o son resultantes de propagación.

*Fuente:* Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. Secretaría General (1984). Glosario de términos en la seguridad social de América. México: Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. Secretaría General.

## H

### HIGIENE DEL TRABAJO

Proviene de la unión de dos palabras en latín, *Diaetiva*, que significa higiene, y labor, *laboris*, que significa trabajo.

Consiste en la adopción de medidas que deben ser respetadas para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo. La higiene del trabajo se ocupa de las reglas y procedimientos que conducen a la conservación de la salud y a la prevención de enfermedades de los trabajadores.

Este servicio comprende las normas técnicas y medidas sanitarias de tutela o de cualquier especie, que eliminan o reducen los riesgos de los distintos puestos y centros de trabajo; las que estimulan o desarrollan una actitud positiva y constructiva respecto a la prevención de accidentes y enfermedades que se pueden derivar de la actividad profesional, y las que estimulan un estado sanitario óptimo.

*Fuente:* <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/9704>.

### HOSPITAL

Establecimiento destinado al diagnóstico y tratamiento de enfermos, donde a menudo se practican la investigación y la docencia.

*Fuente:* *Diccionario de la Lengua Española*.

Establecimiento destinado a proporcionar todo tipo de asistencia médica, incluidas operaciones quirúrgicas y estancia durante la recuperación o tratamiento, y en el que también se practican la investigación y la enseñanza médica.

*Fuente:* Oxford Languages.

Establecimiento público o privado en el que se cura a los enfermos, en especial aquellos carentes de recursos. Es una institución organizada, atendida y dirigida por personal competente y especializado, cuya misión es la de proveer, en forma científica, eficiente, económica o gratuita, los complejos

medios necesarios para la prevención, el diagnóstico y el tratamiento de las enfermedades y para dar solución, en el aspecto médico, a los problemas sociales.

*Fuente: Diccionario de Ciencias Médicas Dorland. [http://www.femer.com.ar/noticia.php?id\\_not=45](http://www.femer.com.ar/noticia.php?id_not=45).*

En función más avanzada de consulta externa e internamiento, recibe a los derechohabientes estudiados previamente por las clínicas o aquellos que ameritan atención de urgencia; atiende al enfermo mediante los mejores elementos técnicos con que cuenta, tratando de lograr una recuperación integral y lo más rápida posible; contribuye a la rehabilitación del paciente; fomenta la medicina preventiva integral; imparte servicios de urgencia durante las 24 horas, sin distinción de personas; precisa los diagnósticos o establece los tratamientos en los casos problema; adiestra al personal médico, técnico y administrativo especializado; centraliza la enseñanza de la medicina mediante programas docentes de validez académica; dirige la carrera hospitalaria progresiva, con internado, subresidencia y residencia de los médicos recién graduados; promueve la investigación científica.

*Fuente: Briseño Ruiz, Alberto, *Derecho de la seguridad social*, México, Oxford, 2010.*

## HOSPITAL GENERAL

Establecimiento que puede o no ser docente con todas las especialidades clínicas, incluyendo enfermedades infecciosas y epidémicas.

*Fuente: Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. Secretaría General (1984). Glosario de términos en la seguridad social de América. México: Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. Secretaría General.*

## I

### INCAPACIDAD LABORAL

Refiere a la incapacidad que sufre un trabajador como consecuencia de un riesgo de trabajo ya sea accidente de trabajo o una enfermedad relacionada al mismo.

La incapacidad del trabajador debe ser cubierta por el empleador o por la aseguradora de riesgo de trabajo, según corresponda en cada caso. Es decir que, si un trabajador sufre un accidente laboral, debe ser retribuido económicamente durante el periodo que necesite para recomponerse.

Generalmente la incapacidad laboral debe ser cubierta en su totalidad por la administradora de riesgos de trabajo a la cual esté asociada la empresa. De este modo, dependiendo del tipo de accidente o enfermedad, la aseguradora debe cubrir desde un primer momento los gastos que ocasiona la incapacidad del trabajador.

Fuente: <https://www.educativo.net/articulos/que-es-la-incapacidad-laboral-433.html>.

## INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE DE TRABAJO

“Indemnización” proviene de indemnizar, resarcir de un daño o perjuicio.

“Accidente de trabajo”, del latín *acidens*, lesión sufrida por un operario en su trabajo que ejecuta por cuenta ajena. En estricto sentido podemos decir que la indemnización por accidente de trabajo se define como el pago que debe hacer el empleador al trabajador o a sus beneficiarios como reparación económica por haber sufrido una lesión orgánica o perturbación funcional, o la muerte producida repentinamente con motivo del trabajo, o bien en el ejercicio de éste. *Es conveniente comentar que tanto el accidente de trabajo como la enfermedad de trabajo son dos especies de un género: los riesgos de trabajo, que tienen en común manifestarse en un estado patológico del cuerpo, una lesión o trastorno del organismo, cuya causa se encuentra en el trabajo.*

Fuente: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/id/736>.

Cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien en concepto de daños o perjuicios que le han ocasionado en su persona o en sus bienes, o ambos a la vez. Importe del daño que la empresa aseguradora está obligada a resarcir al ocurrir el siniestro o la suma de dinero que debe pagar al producirse éste. Resarcimiento de un daño o perjuicio.

Fuente: Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. Secretaría General (1984). Glosario de términos en la seguridad social de América. México: Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. Secretaría General.

## INER

Es un Instituto de alta especialidad en enfermedades respiratorias (neumológicas) de adultos, otorrinolaringología, neumopediatría y cirugía de tórax. Por ello atiende a personas que presentan enfermedades respiratorias complicadas o de difícil control, por ejemplo: asma bronquial, enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC tipo enfisema o bronquitis crónica), fibrosis pulmonar, neumonías, tuberculosis, micosis, derrame pleural, empiema, cáncer pulmonar, estenosis traqueal, complicaciones pulmonares por el VIH/SIDA,

etcétera. También se atienden enfermedades de los oídos, nariz y garganta (hipoacusia, otitis media, rinitis obstructiva crónica, poliposis, sinusitis, laringitis, etcétera), y se realizan, además, procedimientos quirúrgicos o cirugías de tórax como biopsias pulmonares, lobectomías, resección de tumores y broncoscopías, entre otros.

*Fuente:* <http://iner.salud.gob.mx/interna/pacientes.html>.

## INFRAESTRUCTURA

Obra subterránea o estructura que sirve de base de sustentación a otra.

Conjunto de elementos, dotaciones o servicios necesarios para el buen funcionamiento de un país, de una ciudad o de una organización cualquiera.

*Fuente:* *Diccionario de la Lengua Española*.

## IMSS

Es el organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, al cual la Ley del Seguro Social (LSS), encomienda la organización y administración de la seguridad social, teniendo el carácter de organismo fiscal autónomo, como se establece en los artículos 4o. y 5o. de la LSS.

*Fuente:* <http://www.imss.gob.mx/sites/all/static/pdf/acuerdos/4153.pdf>.

## ISSSTE

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado es un organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, cuyo objeto es contribuir al bienestar de los trabajadores, pensionados y familiares derechohabientes.

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), es la segunda institución de mayor importancia en nuestro país en materia de seguridad social, puesto que la primera es el Instituto Mexicano del Seguro Social. Su propósito es hacer tangibles los derechos sociales y laborales consagrados en la Constitución.

*Fuente:* [https://www.tfja.gob.mx/investigaciones/pdf/r21\\_trabajo-9.pdf](https://www.tfja.gob.mx/investigaciones/pdf/r21_trabajo-9.pdf).

## INVALIDEZ

Es un hecho jurídico el cual subsunciona una hipótesis normativa en la seguridad social para que el asegurado derivado de una enfermedad o accidente no profesional sea acreedor a una pensión por una entidad de carácter mercantil, siempre y cuando éste cumpla con los requisitos establecidos por la

ley, esto cuando se imposibilite el trabajador para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior a 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo.

*Fuente:* Definición propia.

Situación de enfermedad o de padecimiento físico o síquico que impide a una persona, de manera transitoria o definitiva, realizar una actividad profesional y que normalmente da derecho a una prestación de la seguridad social (derivado de una enfermedad o accidente no profesional, elemento añadido).

*Fuente:* *Diccionario de la Lengua Española*.

## L

### LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Conjunto de disposiciones de observancia general que rige las relaciones de trabajo obrero-patronal. Reglamentaria del artículo 123 constitucional Apartado “A”.

*Fuente:* Definición propia.

### LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Conjunto de disposiciones de observancia general que rige las relaciones de trabajo entre trabajadores y las dependencias de los poderes de la Unión, del gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos. Reglamentaria del artículo 123 constitucional Apartado “B”.

*Fuente:* Artículo 1o. de la LFTSE.

### LEY GENERAL DE SALUD

La presente Ley reglamenta el derecho a la protección de la salud que tiene toda persona en los términos del artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y la concurrencia de la Federación y las entidades

federativas en materia de salubridad general. Se aplica en toda la República y sus disposiciones son de orden público e interés social.

*Fuente:* Ley General de Salud.

## M

### MUERTE

La pérdida de la vida ocurre cuando se presentan la muerte encefálica o el paro cardíaco irreversible.

La muerte encefálica se determina cuando se verifican los siguientes signos:

- ausencia completa y permanente de conciencia;
- ausencia permanente de respiración espontánea, y
- ausencia de los reflejos del tallo cerebral, manifestado por arreflexia pupilar, ausencia de movimientos oculares en pruebas vestibulares y ausencia de respuesta a estímulos nociocéptivos.

Se deberá descartar que dichos signos sean producto de intoxicación aguda por narcóticos, sedantes, barbitúricos o sustancias neurotrópicas.

*Fuente:* Ley General de Salud, artículo 343.

Causa de extinción de la personalidad civil; viene determinada por la muerte cerebral. Los efectos principales de la muerte son la extinción de los derechos y obligaciones personales del fallecido y la transmisión de las demás a sus sucesores. También determina la extinción de ciertos contratos, como el de sociedad o mandato, y la disolución del matrimonio.

*Fuente:* <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/muerte/muerte.htm>.

## O

### OPS (ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD)

Es el organismo internacional especializado en salud más antiguo del mundo, y es la oficina regional de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para las Américas. La cual lidera esfuerzos colaborativos estratégicos entre los Estados miembros y otros aliados para promover la equidad en salud, combatir la enfermedad, mejorar la calidad y prolongar la duración de la vida de la población de las Américas.

*Fuente:* <https://onu.org.gt/onu-en-guatemala/agencias/opsoms/>.

## OMS (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD)

Organismo de las Naciones Unidas que se ocupa de importantes temas de salud en todo el mundo. La OMS establece normas para el control de enfermedades, la atención de la salud y los medicamentos; lleva a cabo programas de educación e investigación, y publica artículos e informes científicos. Una de las metas más importantes es mejorar el acceso a la atención de la salud de las personas de los países en desarrollo y de los grupos que no reciben buena atención de la salud. Las oficinas centrales están ubicadas en Ginebra, Suiza.

## ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL

La persona jurídica creada de conformidad con el derecho internacional público.

*Fuente:* Definición de la Ley sobre Tratados, artículo 2o., fracción VII.

*Fuente:* *Diccionario de cáncer*, National Cancer Institute.

## P

### PANDEMIA

Es la afectación de una enfermedad infecciosa de los humanos a lo largo de un área geográficamente extensa, es decir, que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región. El vocablo procede del griego πανδημία, de παν (pan, todo) y δῆμος (demos, pueblo); o sea, es una expresión que significa reunión de todo un pueblo.

*Fuente:* <https://www.coronapedia.org/base-conocimiento/que-es-una-pandemia-definicion-y-fases/>.

Propagación mundial de una enfermedad generada por un microorganismo que se transmite de forma eficaz y es capaz de producir casos por transmisión comunitaria en múltiples lugares.

*Fuente:* <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7676831/>.

### PIDESC

Es un tratado internacional que permite a las víctimas de violaciones de los derechos económicos, sociales y culturales, presentar denuncias a nivel internacional. Cuando las personas no pueden acceder a la justicia en los tribunales de su país por violaciones a estos derechos (DESC), pueden presentar una queja ante el Comité de Naciones Unidas sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC). Sin embargo, su país debe primero convertirse en Estado parte del PF-PIDESC a través de la ratificación o adhesión.



El PF-PIDESC es también una poderosa herramienta para la defensa. Todos los Estados parte en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) tienen la obligación de respetar, proteger y garantizar los DESC. El PF-PIDESC refuerza que todas las violaciones de los derechos deben tener acceso a un recurso eficaz, sobre todo a nivel nacional, o poder recurrir al nivel internacional de ser necesario. El PF-PIDESC brinda a los/as defensores una herramienta para presionar por mejoras en su propio sistema judicial, así como de las leyes y políticas que garantizan y promueven los DESC. Las recomendaciones del Comité DESC en casos emergentes pueden ser utilizadas para ayudar a interpretar las obligaciones de derechos humanos.

El Protocolo Facultativo incluye tres procedimientos:

- Un procedimiento de quejas individuales.
- Un procedimiento de investigación.
- Un procedimiento de quejas interestatales.

*Fuente:* <https://www.escri-net.org/es/que-es-pf-pidesc>.

## POLÍTICAS PÚBLICAS

Las políticas públicas son el producto de los procesos de toma de decisiones del Estado frente a determinados problemas públicos. Estos procesos de toma de decisión implican acciones u omisiones de las instituciones gubernamentales.

*Fuente:* <http://www.diputados.gob.mx/bibliot/publica/inveyana/polisoc/dps22/4dps22.htm>.

El conjunto de actividades de las instituciones de gobierno, actuando directamente o a través de agentes, y que van dirigidas a tener una influencia determinada sobre la vida de los ciudadanos.

*Fuente:* <https://ti.unla.edu.mx/iusunla18/reflexion/QUE%20ES%20UNA%20POLITICA%20PUBLICA%20web.htm>.

## PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA (PVE)

Ayudan a recolectar de manera sistemática y permanente información acerca de la salud de los trabajadores, el cual permite identificar, cuantificar, monitorear, intervenir y realizar seguimiento a los factores de riesgo a los que los empleados de la Universidad CES [Colombia] se encuentran expuestos y que puedan generar enfermedad laboral.

*Fuente:* <https://www.ces.edu.co/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/programas-de-vigilancia/>.

## PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD

Es un conjunto de medidas para mitigar, controlar, evitar la propagación y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus Covid-19.

*Fuente:* <https://www.icontec.org/que-es-un-protocolo-bioseguridad/>.

## R

### RECURSOS DE SALUD

Son todos los medios disponibles para el funcionamiento de un sistema de salud, incluidos recursos de personal, locales, equipo, suministros, fondos, conocimientos y tecnología.

*Fuente:* Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. Secretaría General (1984). Glosario de términos en la seguridad social de América. México: Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. Secretaría General.

### REGULACIÓN SANITARIA

Se define como el conjunto de acciones preventivas que lleva a cabo el Estado para normar y controlar las condiciones sanitarias del hábitat humano, los establecimientos, las actividades, los productos, los equipos, los vehículos y las personas que puedan representar riesgo o daño a la salud de la población en general, así como a fomentar a través de prácticas de repercusión personal y colectiva la protección a la salud.

*Fuente:* [https://salud.edomex.gob.mx/isem/regulacion\\_sanitaria](https://salud.edomex.gob.mx/isem/regulacion_sanitaria).

### REGLAMENTO SANITARIO INTERNACIONAL

El Reglamento Sanitario Internacional es un instrumento legalmente vinculante que cubre medidas para prevenir la propagación internacional de enfermedades infecciosas.

El RSI, aprobado por la 58a. Asamblea Mundial de la Salud en 2005 por medio de la resolución WHA58.3,1, constituye el marco jurídico que, entre otros aspectos, define las capacidades nacionales básicas, incluso en los puntos de entrada, para el manejo de los eventos agudos de salud pública de importancia potencial o real a escala tanto nacional como internacional, así como los procedimientos administrativos conexos.

El RSI (2005) tiene como propósito y alcance prevenir la propagación internacional de enfermedades, proteger contra esa propagación, controlarla y darle una respuesta de salud pública proporcionada y restringida a los riesgos

para la salud pública; evitando al mismo tiempo las interferencias innecesarias en el tráfico y el comercio internacional.

*Fuente:* <https://www.paho.org/es/reglamento-sanitario-internacional-rsi>.

El Reglamento Sanitario Internacional (RSI) es un instrumento jurídico internacional de carácter vinculante para 194 países, todos Estados miembros de la OMS. Tiene por objeto ayudar a la comunidad internacional a prevenir y afrontar riesgos agudos de salud pública susceptibles de atravesar fronteras y amenazar a poblaciones de todo el mundo.

*Fuente:* <https://www.gob.mx/salud/acciones-y-programas/reglamento-sanitario-internacional-rsi>.

## RIESGO

Del ant. *resgar*, cortar, del latín *rescāre*. Contingencia o proximidad de un daño. Cada una de las contingencias de que puede ser objeto un contrato de seguro.

El riesgo es un concepto básico de los contratos de seguro.

Se define al riesgo como “una eventualidad dañosa”. Por otra parte, si partimos de la idea de que la eventualidad es un “suceso futuro incierto”. También podemos considerar al riesgo como la posibilidad de sufrir una pérdida o un daño, como consecuencia directa o no, del acaecimiento de los peligros.

*Fuente:* <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/id/736>.

## RIESGOS DE TRABAJO

Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Para los efectos de la responsabilidad del patrón o empleador, se consideran riesgos de trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

*Fuente:* Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. Secretaría General. (1984). Glosario de términos en la seguridad social de América. México: Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. Secretaría General.

## S

### SECRETARÍA DE SALUD

Es la dependencia del Poder Ejecutivo que se encarga primordialmente de la prevención de enfermedades y promoción de la salud de la población.

## SEGURIDAD SOCIAL

Conjunto de principios, de normas y de instituciones, que pretenden establecer, organizar y mantener mecanismos y sistemas de atención y de respuesta a los diversos estados de necesidad que enfrentan los miembros de la sociedad en general.

*Fuente:* Marquet Guerrero, Porfirio, *Los regímenes de seguridad social en México*, México, Porrúa.

## SISTEMA NACIONAL DE SALUD

Está constituido por las dependencias y entidades de la administración pública, tanto federal como local, y las personas físicas o morales de los sectores social y privado, que presten servicios de salud, así como por los mecanismos de coordinación de acciones, y tiene por objeto dar cumplimiento al derecho a la protección de la salud.

*Fuente:* Definición de la Ley General de Salud (artículo 5o.).

## SISTEMA NACIONAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA (SINAVE)

Es el conjunto de estrategias y acciones epidemiológicas que permiten la producción de información epidemiológica útil para la salud pública. El Sistema integra información proveniente de todo el país y de todas las instituciones del Sistema Nacional de Salud (SNS).

*Fuente:* <https://www.gob.mx/salud/acciones-y-programas/sistema-nacional-de-vigilancia-epidemiologica>.

## T

### TRABAJADOR

En sentido amplio, es toda persona que desarrolla un trabajo; en este sentido, con excepción de los ociosos, todas las personas son trabajadores.

Trabajador, como sujeto titular de derechos subjetivos y pasibles de deberes jurídicos de índole laboral, no es toda persona que desarrolla un trabajo, sino que es la persona que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado.

La LFT en su artículo 8o. reconoce esta restricción y señala algunas de esas características, al definir: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. (A cambio de una *remuneración periódica ya sea en dinero o especie*. Elemento añadido).

De esta definición podemos derivar importantes conclusiones:

Todo trabajador sólo puede ser persona física, no sólo porque así lo dispone la definición, sino porque la actividad laboral, estructurada y regulada por el derecho del trabajo (bloque constitucional y de convencionalidad del artículo 133, así como su legislación secundaria), es una actividad humana desarrollada por hombres y nunca, por la naturaleza de esa actividad, personas morales.

*Fuente:* <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/id/736>.

#### TRABAJADORES DE LA SALUD

Son personas cuyo cometido es proteger y mejorar la salud en sus respectivas comunidades. Todos ellos juntos conforman, dentro de su diversidad, la fuerza de trabajo sanitaria mundial.

*Fuente:* [https://www.who.int/wbr/2006/06\\_chap1\\_es.pdf](https://www.who.int/wbr/2006/06_chap1_es.pdf).

#### TRATADO INTERNACIONAL

El convenio regido por el derecho internacional público, celebrado por escrito entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y uno o varios sujetos de derecho internacional público, ya sea que para su aplicación requiera o no la celebración de acuerdos en materias específicas, cualquiera que sea su denominación, mediante el cual los Estados Unidos Mexicanos asumen compromisos.

*Fuente:* Definición de la Ley sobre Tratados, artículo 2o.

Se entiende por “tratado”, un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular.

*Fuente:* Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, 1969.

## U

#### UNIDAD MÉDICA

Establecimiento en el que se integran diversos recursos materiales, humanos y económicos, destinados a la atención de la salud.

*Fuente:* Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. Secretaría General (1984). Glosario de términos en la seguridad social de América. México: Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. Secretaría General.

## UNIDADES MÓVILES

Atienden a los derechohabientes que, incapacitados para su traslado, ameritan la prestación; imparten vigilancia estrecha en sitios alejados de los centros de población en donde radican pequeñísimos núcleos o grupos nómadas; promueven el criterio práctico de la medicina preventiva; colaboran con eficacia ya demostrada en fenómenos naturales que provocan catástrofes: inundaciones, ciclones, incendios de grandes áreas forestales, etcétera.

*Fuente:* Briseño Ruiz, Alberto. *Derecho de la seguridad social*, México, Oxford, 2010.

## V

### VIRUS

Organismo de estructura muy sencilla, compuesto de proteínas y ácidos nucleicos, capaz de reproducirse sólo en el seno de células vivas específicas utilizando su metabolismo.

*Fuente:* *Diccionario de la Lengua Española*. <https://dle.rae.es/virus>.

Es una partícula de código genético, ADN o ARN, encapsulada en una vesícula de proteínas. Los virus no se pueden replicar por sí solos. Necesitan infectar células y usar los componentes de la célula huésped para hacer copias de sí mismos. A menudo, el virus daña o mata a la célula huésped en el proceso de multiplicación. Los virus se han encontrado en todos los ecosistemas de la Tierra. Los científicos estiman que sobrepasan a las bacterias en razón de 1 a 10. Puesto que los virus no tienen la misma biología que las bacterias, no pueden ser combatidos con antibióticos. Tan sólo vacunas o medicaciones antivirales pueden eliminar o reducir la severidad de las enfermedades virales, incluyendo SIDA, Covid-19, sarampión y viruela.

*Fuente:* National Human Genome Research Institute. <https://www.genome.gov/es/genetics-glossary/Virus>.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

AGREN, David, “Understanding Mexican health worker Covid-19 deaths”, *The Lancet*, vol. 396, issue 10254, 807, 19 de septiembre de 2020.

ALCOCER, Jorge, “Conferencia matutina de AMLO”, 7 de abril de 2020, disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=MI4E0HgIqA>.

AMNISTÍA INTERNACIONAL, “El costo de curar: los derechos de las personas trabajadoras de la salud en las Américas durante el Covid-19 y más allá”, *Amnesty International*, 2020.

AMNISTÍA INTERNACIONAL, “Exposed, silenced, attacked: failures to protect health and essential workers during the Covid-19 pandemic”, *Amnistía Internacional*, 13 de julio de 2020, disponible en: <https://www.amnesty.org/download/Documents/POLA025722020ENGLISH.PDF>.

AMNISTÍA INTERNACIONAL, “Global: Amnesty analysis reveals over 7,000 health workers have died from Covid-19”, 3 de septiembre de 2020, disponible en: <https://reliefweb.int/report/world/global-amnesty-analysis-reveals-over-7000-health-workers-have-died-covid-19>.

BADILLO, Diego, “Persisten agravios contra trabajadores del sector salud que atienden la pandemia de Covid-19 en México”, *El Economista*, 15 de junio de 2020, disponible en: <https://www.economista.com.mx/politica/Persisten-agravios-contra-trabajadores-del-sector-salud-que-atienden-la-pandemia-de-Covid-19-en-Mexico-20200616-0114.html>.

BARBOSA, César, “AMLO sólo ha utilizado 5 de cada 100 pesos de los que prometió invertir para combatir la pandemia del coronavirus Covid-19”, *Business Insider México, Economía*, 31 de julio de 2020, disponible en: <https://businessinsider.mx/amlo-gasto-5-de-100-del-presupuesto-destinado-a-inversion-para-combatir-covid-19/>.

BORJA, Víctor Hugo, en “Conferencia Covid-19 en México-3 septiembre 2020”, disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=wnAow81D5HQ>.

BORJA, Víctor Hugo, “Conferencia por Coronavirus en México-27 de marzo de 2020”, disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=nsITfEHy4t4>.

BURKI, Talha, “Global shortage of personal protective equipment”, *Lancet Infect Dis*, julio de 2020, núm. 20(7), disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7314445/>.

CANO, Jorge, “Gasta poco México para atender la pandemia de Covid-19”, *Agencia Reforma*, 29 de junio de 2020, disponible en: <https://lucsdelsiglo.com/2020/06/29/gasta-poco-mexico-para-atender-la-pandemia-de-covid-19/>.

CASTILLO, Elia, “Médicos del IMSS denuncian irregularidades para atención de casos de Covid-19”, *Milenio*, 9 de abril de 2020, disponible en: <https://www.milenio.com/politica/coronavirus-medicos-imss-denuncian-irregularidades-atencion>.

Consejo Ejecutivo de Empresas Globales, el Instituto Mexicano para la Competitividad A. C., y el Centro de Análisis de Datos para la Salud. Proble-

- mática de la Salud en México, s.a.e. (posiblemente de 2016, por lo datos que incorpora), disponible en: [http://ceeg.mx/publicaciones/Estudio-CEEG-IMCO-Problematica-de-la-Salud-en-Mexico\\_Doc-Completo.pdf](http://ceeg.mx/publicaciones/Estudio-CEEG-IMCO-Problematica-de-la-Salud-en-Mexico_Doc-Completo.pdf).
- CRUZ-MARTÍNEZ, Elpidio *et al.*, “Síndrome Agudo Respiratorio Severo (SARS)”, *Revista de la Asociación Mexicana de Medicina Crítica y Terapia Intensiva*, vol. XVII, núm. 2, marzo-abril de 2003.
- Diario de los Debates del Congreso Constituyente*, Período Único, Querétaro, 19 de enero de 1917, t. II, núm. 63, 50a. Sesión Ordinaria celebrada en el teatro Iturbide la tarde del 9 de enero de 1917.
- E/C.12/2000/4, CESCR, Observación general núm. 14: “*El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud (artículo 12)*”, 11 de agosto de 2000, párrafo 52.
- Editor MF, “Se recortó presupuesto al sector Salud en pandemia”, *Monitor Financiero*, 22 de julio de 2020, disponible en: <https://momentofinanciero.mx/recorte-salud/>.
- ETIENNE, Carrisa F, “Covid-19 has infected some 570,000 health workers and killed 2,500 in the Americas, PAHO director says”, Organización Panamericana de la Salud, 2 de septiembre de 2020, disponible en: <https://www.paho.org/en/news/2-9-2020-covid-19-has-infected-some-570000-health-workers-and-killed-2500-americas-paho>.
- GALVÁN, Melissa, “Personal médico del IMSS protesta por falta de insumos ante el Covid-19”, *Expansión Política*, 24 de marzo de 2020, disponible en: <https://politica.expansion.mx/mexico/2020/03/24/personal-medico-del-imss-protesta-por-falta-de-insumos-ante-el-covid-19>.
- GÓNZALEZ BERTOMEU, Juan F, “Prologo”, en HOLMES, Stephen y SUNSTEIN, Cass R., *El costo de los derechos. Por qué la libertad depende de los impuestos*, Buenos Aires, Siglo XXI Editores, marzo de 2011.
- John Hopkins University & Medicine, “Coronavirus Resource Center”, disponible en: <https://coronavirus.jhu.edu/region/mexico>.
- JUÁREZ, Vicente, “Denuncia personal del ISSSTE falta de equipo médico en SLP”, *La Jornada*, 12 de junio de 2020, disponible en: <https://www.jornada.com.mx/ultimas/estados/2020/06/12/denuncia-personal-del-iste-falta-de-equipo-medico-en-slp-9610.html>.
- KITROEFF, Natalie y VILLEGAS, Paulina, “«No es el virus»: las carencias de los hospitales mexicanos también matan”, *The New York Times*, 28 de mayo de 2020. Actualizado 10 de agosto de 2020, disponible en: <https://www.nytimes.com/es/2020/05/28/espanol/america-latina/mexico-hospitales-coronavirus.html>.



“La CDMX vive jornada de protestas de médicos por insumos contra Covid-19”, *Expansión Política*, 27 de abril de 2020, disponible en: <https://politica.expansion.mx/mexico/2020/04/27/la-cdmx-vive-jornada-de-protestas-de-medicos-por-insumos-contra-coronavirus>.

MARTÍNEZ, Nurit, “Esa protección no es la adecuada. Médicos residentes denuncian falta de equipo ante COVID-19”, *El Sol de México*, 7 de abril de 2020, disponible en: <https://www.elsoldemexico.com.mx/mexico/sociedad/medicos-residentes-denuncian-falta-equipos-medicos-proteccion-capacitacion-atencion-pacientes-coronavirus-5069564.html>.

Médecins Sans Frontières, “Unregulated market for personal protective equipment puts lives at risk”, Informe de prensa de 28 de mayo de 2020, disponible en: <https://www.msf.org/unregulated-market-ppe-puts-lives-risk>.

“Médicos del IMSS en Morelos exigen equipo de protección”, *Informador*, 2 de abril de 2020, disponible en: <https://www.informador.mx/mexico/Medicos-del-IMSS-en-Morelos-exigen-equipo-de-proteccion-20200403-0104.html>.

Médicos en Formación, “Comunicado del Colectivo de Médicos en Formación. Médicos en Formación expuestos al Covid-19”, disponible en: <https://lasillarotarm.blob.core.windows.net/docs/2020/04/21/comunicadodemedicosenformacioin.pdf>.

MÉNDEZ, Judith Senyacen, “La contracción del gasto per cápita en salud: 2010 – 2020”, México, Centro de Investigación Económica y Presupuestaria (CIEP), 2019, disponible en: <https://ciep.mx/la-contraccion-del-gasto-per-capita-en-salud-2010-2020/#:~:text=El%20presupuesto%20del%20IMSS%20como,mil%20559%20mdp%20o%2035.45%25>.

MIRANDA, Perla, “Personal del INER protesta por faltas de protocolos ante Covid-19”, *El Universal*, 17 de marzo de 2020, disponible en: <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/coronavirus-en-mexico-personal-del-iner-protesta-por-falta-de-protocolos>.

OCDE, “Health at a Glance 2019: OECD indicators”, París, OECD Publishing, 2019, disponible en: [https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-2019\\_4dd50c09-en#page3](https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-2019_4dd50c09-en#page3).

OMS, Informe del Comité de Examen acerca del funcionamiento del Reglamento Sanitario Internacional (2005) en relación con la pandemia por virus (H1N1) 2009, Informe de la directora general, 64a. Asamblea Mundial de la Salud A64/10, Punto 13.2 del orden del día provisional 5 de mayo de 2011, disponible en [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/5210/A64\\_10-sp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/5210/A64_10-sp.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

- OMS, “OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes”, disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who#:~:text=La%20Carta%20de%20Seguridad%20de%20los%20Trabajadores.%20de,capacitaci%C3%B3n%2C%20la%20remuneraci%C3%B3n%20y%20el%20respeto%20que%20merecen.%C2%BB>.
- ONU, CRC/C/46/CRP.2, Comité de los derechos del Niño, Recomendaciones surgidas del Día de Discusión General “Recursos para los derechos del niño. Responsabilidad de los Estados”, 21 de septiembre de 2007, párrafo 26, disponible en [https://www2.obchr.org/english/bodies/crc/docs/discussion/CRC.C.46.CRP.2\\_guidelines\\_sp.pdf](https://www2.obchr.org/english/bodies/crc/docs/discussion/CRC.C.46.CRP.2_guidelines_sp.pdf).
- OPS-OMS, “Actualización epidemiológica enfermedad por coronavirus (Covid-19)”, 18 de mayo de 2021, disponible en: [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/54283/EpiUpdate18May2021\\_spa.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/54283/EpiUpdate18May2021_spa.pdf?sequence=2&isAllowed=y).
- Pan American Health Organization, “Covid-19 has infected some 570,000, PAHO Director says”, PAHO, 2 de septiembre de 2020, disponible en: <https://www.paho.org/en/news/2-9-2020-covid-19-has-infected-some-570000-health-workers-and-killed-2500-america-paho#:~:text=Next-,COVID%2D19%20has%20infected%20some%20570%2C000%20health%20workers%20and%20killed,the%20Americas%2C%20PAHO%20Director%20says&text=%E2%80%9CWe%20have%20the%20highest%20number,during%20a%20press%20conference%20today>.
- SECRETARÍA DE SALUD, “Covid-19 México. Personal de salud”, 21 de septiembre de 2020, disponible en <https://www.gob.mx/insabi/videos/informediario-sobre-coronavirus-covid-19-lunes-21-de-septiembre-2020>.
- SECRETARÍA DE SALUD, “Conferencia vespertina sobre la situación de la pandemia”, 3 de septiembre de 2020, disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=XUrtquagdk8>.
- SECRETARÍA DE SALUD, “Covid-19 México. Personal de salud”, México, Secretaría de Salud, 23 de agosto de 2020, disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/577768/Covid-19\\_Personal\\_de\\_Salud\\_2020.08.23c.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/577768/Covid-19_Personal_de_Salud_2020.08.23c.pdf).
- SECRETARÍA DE SALUD, “Lineamientos para la atención de pacientes por Covid-19”, México, Secretaría de Salud, 14 de febrero de 2020, disponible en: <http://coed.imss.gob.mx/wp-content/uploads/2020/02/Linemaineto-cl%C3%ADnico-Covid-19-CCINSHAE-14feb2020.pdf.pdf.pdf.pdf>.

SECRETARÍA de SALUD, “Protocolo de bioseguridad y custodia para el manejo de pacientes durante la toma de muestras de casos probables de enfermedad por 2019-nCov”, México, Secretaría de Salud, 28 de febrero de 2020, disponible en: [http://cvoed.imss.gob.mx/wp-content/uploads/2020/02/Protocolo-de-Bioseguridad-y-Biocustodia-2019-nCOV\\_InDRE\\_30\\_01\\_2020-1.pdf-1.pdf](http://cvoed.imss.gob.mx/wp-content/uploads/2020/02/Protocolo-de-Bioseguridad-y-Biocustodia-2019-nCOV_InDRE_30_01_2020-1.pdf-1.pdf).

The John Hopkins Bloomberg School of Public Health, *Novel Coronavirus Research Compendium*, disponible en: <https://ncrc.jhsph.edu/>.

URESTE, Manu y VEGA, Andrea, “Médicos en Tlalnepantla advirtieron que no tenían equipo de protección; ahora 19 tienen Covid”, *Animal Político*, 9 de abril de 2020, disponible en: <https://www.animalpolitico.com/2020/04/medicos-tlalnepantla-tienen-covid-19-no-tenian-proteccion/>.

VEGA, Andrea, “Personal del INER denuncia falta de equipo de protección y protocolos para evitar contagios por Covid-19”, *Animal Político*, 17 de marzo de 2020, disponible en: <https://www.animalpolitico.com/2020/03/personal-iner-falta-protocolos-equipo-proteccion-coronavirus/>.

VEGA, Andrea, “Trabajadores de la Salud protestan por falta de equipos de protección en hospitales Covid”, *Animal Político*, 1 de julio de 2020, disponible en: <https://www.animalpolitico.com/2020/07/trabajadores-salud-hospitales-falta-equipo-proteccion/>.

VILLARREAL LIZÁRRAGA, Pedro Alejandro, *Pandemias y derecho: una perspectiva de gobernanza global*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2019.

XANTOMILA, Jessica, “Protestan médicos del INER por falta de protocolo ante Covid-19”, *La Jornada*, 17 de marzo de 2020, disponible en: <https://www.jornada.com.mx/ultimas/sociedad/2020/03/17/protestan-medicos-del-iner-por-falta-de-protocolo-ante-covid-19-5794.html>.

## LA NORMATIVA LABORAL ESPAÑOLA ANTE EL COVID-19: CRONOGRAFÍA DE UNA PANDEMIA\*

THE SPANISH LABOR REGULATION BEFORE COVID-19:  
TIMELINE OF A PANDEMIC

LA LÉGISLATION DU TRAVAIL EN ESPAGNE FACE À LA  
COVID-19. CHRONOGRAPHIE D'UNE PANDÉMIE

---

Ana Nieves ESCRIBÁ PÉREZ\*\*

RESUMEN: Desde el 14 de marzo de 2020 se han producido cambios importantes en materia legislativa en nuestro país. Ha sido necesario que nos adaptemos rápidamente a los cambios que han acaecido en la sociedad actual, tal y como la conocemos hoy en día. El Covid-19 ha irrumpido en nuestras vidas y, por lo que hoy sabemos, lo ha hecho para quedarse. A lo largo de marzo y abril han aparecido reales decretos-ley encargados de regular las cuestiones más preocupantes en todos los ámbitos de la convivencia social y, por supuesto, en el ámbito del derecho, como no podía ser de otro modo, se han hecho necesarios para regular las cuestiones relacionadas con los aspectos laborales. Ha sido necesario regular y aclarar cuestiones como la suspensión temporal de los contratos de trabajo, la prestación por desempleo, las cotizaciones a la seguridad social, el teletrabajo, la prestación por aislamiento, el permiso retribuido recuperable o el contagio debido al Covid-19 —entre otros—. Somos conscientes, día a día, de las implicaciones que todos ellos han tenido a lo largo de estos dos meses, pero ahora tendremos que esperar para ver qué ocurre en un futuro no muy lejano.

*Palabras clave:* Covid-19, desempleo, ERTE, suspensión temporal de empleo, despido, pandemia, crisis sanitaria, estado de alarma, permiso retribuido recuperable.

---

\* Recibido el 12 de mayo de 2021 y aceptado para su publicación el 13 de septiembre de 2021.

\*\* Directora del grado en derecho, profesora de Derecho del trabajo y de la seguridad social, Universidad Internacional de Valencia, VIU (España).



**ABSTRACT:** Since March 14, 2020, there have been important changes in legislation in our country. It has been necessary for us to quickly adapt to the changes that have occurred in today's society as we know it today. COVID-19 has broken into our lives and, as far as we know today, it has made it to stay. Throughout the months of March and April, Royal Decree-Law appeared, in charge of regulating the most worrisome issues in all areas of social coexistence and, of course, in the field of law and, how could it be otherwise have become necessary to regulate issues related to labor relations. It has been necessary to regulate and clarify certain issues such as the temporary suspension of employment contracts, unemployment benefit, social security contributions, teleworking, isolation benefit, recoverable paid leave, or contagion due to COVID-19—among others—. We are aware, day by day, of the implications that all of them have had throughout these two months, but now we will have to wait to see what happens in the not-too-distant future.

*Keywords:* Covid-19, Unemployment, ERTE, Temporary suspension of employment, Dismissal, Pandemic, Health Crisis, Alarm, Recoverable paid leave.

**RÉSUMÉ:** Depuis le 14 mars 2020, la législation espagnole a connu de profondes modifications et il a été nécessaire de rapidement s'adapter aux changements qui ont surgi dans la société actuelle telle que nous la connaissons aujourd'hui. La COVID-19 a bouleversé nos existences et, selon les récentes avancées scientifiques en la matière, elle n'est pas près de disparaître. Tout au long des mois de mars et avril, des Décrets-Lois (Reales Decretos-Ley) ont vu le jour pour faire juridiquement face aux problèmes les plus graves mettant à mal les relations sociales. Ces Décrets, nécessaires, ont bien évidemment modifié la législation dans son ensemble et plus précisément celle du travail. Réglementer et clarifier, entre autres, les mises à pied temporaires, les allocations chômage, les cotisations versées à la sécurité sociale, le télétravail, les indemnités d'éloignement, les congés payés pour les travailleurs dits « non essentiels » ou les contagions à la COVID-19 ont été indispensables. Conscients jour après jour des conséquences que tous ces Décrets ont impliquées au cours de ces deux mois, il nous faudra toutefois attendre pour mesurer leurs effets dans un avenir assez proche.

*Mots clés:* Covid-19, chômage, ERTE, suspension temporaire d'emploi, licenciement, pandémie, crise sanitaire, état d'alerte, congés payés récupérables.

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *La declaración del estado de alarma y la paralización de las actividades a partir del 14 de marzo de 2020*. III. *Los reales decretos del Covid-19*. IV. *Consideraciones finales*.

## I. INTRODUCCIÓN

La declaración del estado de alarma, una crisis sanitaria sin precedentes en el mundo entero, una pandemia global, miles de afectados de forma directa o indirecta por el Covid-19: este es el resumen de 2020 tanto a nivel social como, por supuesto, a nivel legislativo.

Se han puesto en marcha mecanismos jurídicos que nunca imaginamos que veríamos en vigor y, además, esta crisis, como no podía ser de otro modo, ha conllevado modificaciones, cambios, adaptaciones, etcétera, en materia de relaciones laborales.

Esta cuestión no depende de colores políticos. No existe el manual de actuación en casos de pandemia por lo que el Ejecutivo y el Legislativo han tenido que actuar según se han ido desarrollando los acontecimientos en todos los sentidos y los ámbitos.

De todas las disciplinas que conforman el ordenamiento jurídico español es, sin lugar a duda, la encargada de regular las relaciones de trabajo —el derecho del trabajo y de la seguridad social— la más cambiante de todas ellas. Los cambios legislativos en la materia son continuos, ahora bien, en estos momentos nos encontramos con cambios inesperados y rápidos —más de lo habitual—. Un sinfín de reales decretos que parecen no tener fin y que, obviamente, no lo tendrán hasta que la situación se normalice o, por lo menos, lo haga en la medida de lo posible.

El primer gran golpe para la sociedad española llega el 14 de marzo de 2020 con el Real Decreto 463/2020,<sup>1</sup> por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19; el estado de alarma es esa situación que estudiábamos en los tratados de derecho constitucional pero que no esperábamos ver en vigor ante una situación de tal magnitud como la que ahora nos envuelve. A partir de ese momento se aprueban una infinidad de reales decretos, órdenes, resoluciones, acuerdos, etcétera, que afectarían a todos y cada uno de los ámbitos de la sociedad tal y como la concebimos en la actualidad y, por supuesto, esto incluye, de manera clara y especial, las relaciones de trabajo. Cabe recordar que el artículo 86

<sup>1</sup> Modificado por el Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo.

de la Constitución Española —en adelante CE— permite al gobierno dictar decretos leyes en caso de extraordinaria y urgente necesidad con las únicas limitaciones que las instituciones del Estado y derechos, deberes y libertades de los ciudadanos —regulados en el título I de la CE—, el régimen de las Comunidades Autónomas y el derecho electoral general.

No se puede negar que la pandemia actual está causando —y seguirá haciéndolo durante un periodo importante de tiempo— cambios y, por tanto, consecuencias en todos los ámbitos, pero, sin lugar a duda, de manera clara, novedosa e impactante en el ámbito del derecho del trabajo.<sup>2</sup> El Covid-19 ha paralizado al país de forma contundente y casi absoluta y, por ende, ha puesto en la encrucijada nuestro actual sistema económico que, obviamente, incluye nuestro sistema social.

La finalidad de todos y cada uno de los reales decretos ley —en adelante RDL— que se verán a lo largo de estas páginas tienen un propósito claro: la protección del empleo —en la medida de lo posible— para que una crisis que comenzó siendo sanitaria no devengue en una crisis económica o que, si lo hace, sea de la forma menos agresiva posible. Las medidas adoptadas por el gobierno en estos RDL son temporales y dictadas de acuerdo con el estado de emergencia actual, pero, sin lugar a duda, supondrán el establecimiento de otro paquete de medidas que deberán emerger en el momento en el que la crisis sanitaria inicial haya desaparecido o haya dejado de ser una amenaza como la que es hoy en día.

Nunca olvidaremos 2020. No olvidaremos lo que encaminó ni lo que supuso a todos los niveles: económicos, sociales, culturales y legislativos. Una situación extraordinaria que ha requerido de medidas extraordinarias.

## II. LA DECLARACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA Y LA PARALIZACIÓN DE ACTIVIDADES A PARTIR DEL 14 DE MARZO DE 2020

Aunque preocupados desde semanas anteriores<sup>3</sup> es, finalmente, el 14 de marzo de 2020 cuando el gobierno declara el estado de alarma con la apro-

---

<sup>2</sup> Ya aparecen datos oficiales que establecen la pérdida de empleos en un total de dos millones de personas: 883,000 afiliados menos al sistema de seguridad social español, 620,000 personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo y 500,000 solicitudes personas trabajadoras autónomas de protección por cese de actividad.

<sup>3</sup> La Organización Mundial de la Salud elevó el 11 de marzo de 2020 la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el Covid-19 a pandemia internacional.

bación del Real Decreto 463/2020.<sup>4</sup> Tal y como el mismo establece en su preámbulo:

La rapidez en la evolución de los hechos, a escala nacional e internacional, requiere la adopción de medidas inmediatas y eficaces para hacer frente a esta coyuntura. Las circunstancias extraordinarias que concurren constituyen, sin duda, una crisis sanitaria sin precedentes y de enorme magnitud tanto por el muy elevado número de ciudadanos afectados como por el extraordinario riesgo para sus derechos

Por lo que el Ejecutivo toma la decisión de declarar el estado de alarma.

La declaración del estado de alarma supuso cambios importantes en la vida de cualquier ciudadano a todos los niveles, pero me centraré únicamente en aquellos que afectaron a las relaciones laborales. Una de las cuestiones fundamentales era la limitación del movimiento de las personas salvo en algunos supuestos tasados entre los que se encontraba el desplazamiento a los centros de trabajo pero se producía la suspensión de varias actividades como la apertura al público de locales y establecimientos minoristas con algunas excepciones para cubrir las necesidades básicas de la población;<sup>5</sup> además, se suspendió la apertura de museos, archivos, bibliotecas, monumentos, espectáculos públicos, actividades deportivas y de ocio, verbenas, desfiles y fiestas populares; dicho esto se produce, incluso, la primera suspensión de actividad que supone dudas y problemas en materia de las relaciones de trabajo entre la sociedad: la suspensión de todas las actividades relacionadas con la hostelería y la restauración; permitiendo, únicamente, prestar servicios de entrega a domicilio; un varapalo importante para una sociedad como la española que, en gran medida, basa sus actividades económicas en el turismo, la hostelería y la restauración pero cuya razón de ser estaba más que justificada —se trataba de evitar las aglomeraciones de personas en recintos— y con él las primeras dudas. Nadie sabía qué hacer con los trabajadores que se dedicaban a prestar servicios en este tipo de establecimientos mercantiles.

Cierto es que, independientemente de lo anterior, se podía proceder al cierre de cualquier otro establecimiento a tenor de mecanismos ya existentes

<sup>4</sup> Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19.

<sup>5</sup> Excepto los dedicados a alimentación, farmacia, medicina, óptica, productos higiénicos, peluquerías, prensa y papelería, combustible, estancos, equipos tecnológicos y de comunicaciones, comercio por Internet, telefónico o correspondencia, tintorerías y lavanderías.



en nuestro ordenamiento jurídico como, el regulado por el artículo 21 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, en referencia a la paralización de los trabajos por riesgo grave o inminente tanto a instancia del empleador como de la persona trabajadora. Otra de las opciones existentes era la realización de teletrabajo en todas aquellas actividades que lo permitieran por el tipo de servicio prestado pero, obvio es que, no era una opción posible para algunos colectivos y únicamente estaba permitida si se constataba que se trataba de una medida temporal mientras durara la excepcional situación de confinamiento, que sea acorde a la legislación laboral y el convenio colectivo aplicable, que no supusiera para la persona trabajadora una reducción de sus derechos laborales y de seguridad social y, además, que el uso de medios tecnológicos no fuera gasto para éstas.

Se estudia la posibilidad de la suspensión total o parcial de la actividad a través de expedientes de regulación de empleo —en adelante ERTE— cuya finalidad es la protección de las personas trabajadoras ante la necesidad del cierre de empresas —bien por estar incluidas en las actividades que deben paralizarse, bien por decisión del empresario o de acuerdo con las personas trabajadoras de la misma— podría hacerlo mediante los mecanismos previstos en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores —en adelante ET— y en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Despido Colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada y tras la preceptiva autorización de la autoridad laboral; las mercantiles estaban sufriendo causas organizativas, técnicas o de producción motivadas por diversas razones<sup>6</sup> pero con un problema común: el Covid-19. La suspensión, en estos casos, puede ser total o parcial<sup>7</sup> —si hablamos del tipo de jornada de trabajo— y, claramente, puede ampararse a la circunstancia de fuerza mayor<sup>8</sup> establecidas para la suspensión de la actividad a través de los expedientes de regulación de empleo.

---

<sup>6</sup> Como la escasez en el abastecimiento de recursos para el normal funcionamiento de su actividad comercial, descenso de la demanda o la imposibilidad de prestar los servicios que habitualmente realizara a causa del Covid-19.

<sup>7</sup> El expediente podrá suspender totalmente la actividad o podrá disminuir la jornada de trabajo de las personas trabajadoras siempre que la causa no afecte a la totalidad de las horas o días de trabajo habituales de la persona trabajadora.

<sup>8</sup> “Aquella generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa y que imposibilitan la actividad laboral... entre otras:... Índices de absentismo de manera tal que impidan la continuidad de la actividad de la empresa por enfermedad, adopción de cautelas médicas de aislamiento, etcétera. O decisiones de la autoridad sanitaria que aconsejen el cierre por razones de cautela”.

La suspensión total o parcial de la actividad sin tramitación de expediente de regulación de empleo era otra de las posibilidades que tenían cabida ante esta situación mediante el amparo del artículo 30 del ET, produciéndose igualmente la paralización de los trabajadores, pero conservando la persona trabajadora el derecho a la percepción de los salarios —opción menos ventajosa para empleadores—.

En resumen, los primeros días de la pandemia se rodearon de desconcierto y miedo en todos los ámbitos y, por supuesto, en el ordenamiento jurídico laboral. Había que ir improvisando según el desarrollo de los acontecimientos: no quedaba otra opción viable.

### III. LOS REALES DECRETOS DEL COVID-19

#### 1. *Los reales decretos “Pre-Covid-19”*

El Real Decreto 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública es la primera de una serie de medidas encaminadas a solventar la crisis sanitaria del Covid-19. Nada hacía presagiar que el 10 de marzo de 2020 la situación en las que nos encontramos fuese más que la trama de una película de ciencia ficción, pero ya comenzaron a tomarse medidas en relación con la situación generada por el Covid-19; a nivel de derecho laboral ésta era única y básica: el tratamiento de la baja laboral por aislamiento y/o contagio por Covid-19 regulada por el artículo quinto del Real Decreto Ley —en adelante RDL— 6/2020, de 10 de marzo.

Muy claro fue el RDL al respecto y la función de su regulación no era otra que la protección de las personas trabajadoras y la merma de sus ingresos. Establecía que las personas trabajadoras aisladas o contagiadas por Covid-19 estarían en situación de baja por contingencias comunes pero con el pago de la prestación como si la baja fuera por accidente de trabajo,<sup>9</sup> de manera excepcional, y suponiendo el cobro del 75% de la base reguladora desde el primer día de la baja; siendo el único requisito estar de alta en el

---

<sup>9</sup> Artículo 5o. del RDL 6/2020, de 10 de marzo: “Al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus Covid-19”.

sistema de seguridad social en el momento en el que se produjera la baja por una u otra razón lo que implicaba, además, eliminar el periodo de carencia de 180 días en los últimos cinco años establecido, con carácter general, para el cobro de las prestaciones derivadas de contingencias comunes.<sup>10</sup> En lo que se refiere al pago de éste, corresponderá al Instituto Nacional de Seguridad Social, al Instituto Social de la Marina o a la Mutua colaboradora, dependiendo del sistema que haya elegido *a priori* la empresa. La intención del gobierno a este respecto era clara: liberar del coste que pudiese suponer la baja a las empresas y disminuir, el mínimo posible, la capacidad económica del trabajador.

El Real Decreto 7/2020 de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del Covid-19.

Dos días después se aprueba el RDL 7/2020, de 17 de marzo, que reguló en el artículo 13 las medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.

Los sectores de hostelería y turismo son básicos en España. Se trata de uno de los entramados empresariales más importantes de la sociedad española, por lo que el gobierno decidió regular ayudas en este sentido y, en materia laboral, estableció que las empresas que prestaban sus servicios en uno de estos dos sectores podrían aplicar entre febrero y junio una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la seguridad social por contingencias comunes, así como las conjuntas de desempleo, FOGASA y Formación Profesional de los trabajadores que presten sus servicios en esos meses.

---

<sup>10</sup> Con carácter general, los requisitos de acceso al cobro de la prestación por contingencias comunes exigen que el beneficiario haya estado de alta en el sistema de seguridad social un mínimo de 180 días en los últimos cinco años y supone una cuantía de 60% de la base reguladora desde el cuarto día de la baja hasta el vigésimo inclusive y el 75% desde el día 21 en adelante y 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja en el trabajo. En lo que se refiere al pago del mismo corresponderá al INSS, al Instituto Social de la Marina o a la Mutua colaboradora dependiendo del sistema que haya elegido *a priori* la empresa; sin embargo, tras la excepcional situación generada por el Covid-19 el gobierno decidió alterar el tratamiento habitual de la enfermedad común para este caso en concreto entendiendo la baja de los trabajadores contagiados por Covid-19 como accidentes de trabajo con el derecho a la percepción de una prestación equivalente al 75% de la base reguladora y eliminando, por tanto, el requisito de carencia previa como el porcentaje menor de percepción de pensión y los tres días sin derecho a cobro.

## 2. *Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19*

El primer RDL de medidas extraordinarias frente al Covid-19 que se aprueba tras la declaración del estado de alarma y se publica en el *Boletín Oficial del Estado* —en adelante *BOE*— es del 18 de marzo de 2020.<sup>11</sup> Es el primero de varios RDL encargados de regular diferentes materias y aspectos en relación con la actuación ante el Covid-19 y el estado de alarma.<sup>12</sup>

En materia laboral incluye apuntes sobre lo establecido tres días antes; así pues, se toman una serie de medidas temporales y excepcionales<sup>13</sup> como son las relacionadas con el trabajo a distancia,<sup>14</sup> las relacionadas con la adaptación del horario y la reducción de jornada,<sup>15</sup> la prestación extraordinaria por cese de actividad,<sup>16</sup> las relacionadas con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor y por causa económica, técnica, organizativa y de producción<sup>17</sup> y las medidas en materia de protección por desempleo.<sup>18</sup>

En lo que refiere al trabajo a distancia, regulado en el artículo 5o. del RDL, se pretendía claramente que pudiese mantenerse la actividad en ciertos sectores que no precisaran de la presencialidad de las personas trabajadoras en los centros de trabajo siempre y cuando fuese técnicamente posible. Se trata, sin lugar a duda, de una solución mucho más aceptable que la de recurrir a la suspensión temporal de la actividad por razones obvias: por un lado, se mantiene actividad en la empresa y, por otro, la persona trabajadora no sufre merma en sus ingresos y, además, se descarga al Estado del coste económico que la prestación en sí supone para éste. Ha sido la opción más utilizada por las empresas españolas —muchas de ellas ya lo tenían implantado, mientras

---

<sup>11</sup> *Boletín Oficial del Estado* núm. 73, 18 de marzo de 2020.

<sup>12</sup> Convalidado por Resolución de 25 de marzo, *BOE* del 30 de marzo de 2020. Mantendrá su vigencia por el plazo de un mes; no obstante, dada la situación y si ésta no mejora podrá prorrogarse su duración durante el tiempo necesario.

<sup>13</sup> Las especialidades en materia laboral supondrán, además, que debe existir un compromiso por parte del empleador de mantener los empleos durante un periodo mínimo de seis meses desde que se produzca la reanudación de las actividades con normalidad.

<sup>14</sup> Artículo 5o. del RDL.

<sup>15</sup> Artículo 6o. del RDL.

<sup>16</sup> Artículo 17 del RDL.

<sup>17</sup> Artículos del 22 al 24, 28 y disposición transitoria primera del RDL.

<sup>18</sup> Artículos del 25 al 28 y disposición transitoria primera del RDL.

otras han tenido que hacerlo con la máxima celeridad posible— pero no se puede obviar que, a tenor del artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales —en adelante PRL—, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, protección que, tradicionalmente, corre a cargo del empresario pero que, lógicamente, con el establecimiento del teletrabajo se hace imposible gestionar por lo que de manera excepcional se entenderá que dicha obligación correrá a cargo de la persona trabajadora mientras dure la situación de excepcionalidad y con base en la formación en materia de PRL que debe haber recibido.

La jornada de trabajo era otro tema que preocupaba tanto a empleadores como a personas trabajadoras. El artículo 6o. del RDL regula esta cuestión convirtiendo en un derecho tanto la reducción de jornada como la adaptación del horario en atención a las condiciones de excepcionalidad de modo que se conviertan en el estandarte de la conciliación laboral —recordemos que en este momento lo menores y mayores habían dejado de acudir a sus centros educativos o residencias y, por lo tanto, eran sus descendientes o progenitores quienes debían hacerse cargo de ellos— lo que daba derecho a las personas trabajadoras a acogerse a la reducción de jornada especial que se asienta en la base del artículo 37.6 del ET. La adaptación de la jornada de trabajo debe estar justificada y ser razonable —no se me ocurre una razón más justificada o razonable que el cierre de centros educativos y residencias de ancianos— pero debe, además, ser compatible con las necesidades de la empresa y llevarse a cabo mediante acuerdo.<sup>19</sup> La reducción de la jornada de trabajo es otra de las posibilidades que plantea el RDL en su artículo 6o. de modo que, amparándose en el artículo 37.6 y 37.7 del ET,<sup>20</sup> se amplía el derecho a la reducción de la jornada de trabajo —con la correspondiente reducción de salario— en las mismas situaciones recogidas en el mencionado artículo con carácter general pero estableciendo una serie de criterios que registrarán la situación de excepcionalidad: comunicación a la empresa con 24 horas de antelación y sin límite temporal de disfrute.

---

<sup>19</sup> No únicamente debe hacer referencia a la distribución del tiempo de trabajo de la persona trabajadora, sino que además a cualquier otra condición que afecte a la real conciliación de la vida laboral y familiar; así pues, el RDL establece una serie de modificaciones posibles —no se trata de una lista cerrada— por ejemplo, el cambio de turno, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo o el trabajo a distancia, entre otras.

<sup>20</sup> Guarda legal de un menor de 12 años o discapacitado, cuidado de un familiar de hasta 2o. grado de consanguinidad, hospitalización y tratamiento continuado de menor afectado por cáncer o enfermedad grave.

La prestación extraordinaria por cese de actividad regulada en el artículo 17 del RDL es otra de las medidas excepcionales; lógicamente, el gobierno, era incapaz de establecer una fecha límite para la percepción de la prestación y, en ese momento estableció un mes a partir de la entrada en vigor del RD 463/2020, es decir, el 14 de marzo, esperando que la misma hubiese remitido a fecha 14 de abril, pero, obviamente, eso no ha ocurrido. Es cierto que en el mismo artículo especificó de forma rotunda “...o hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma, de prolongarse durante más de un mes”, que es lo que está sucediendo. Los beneficiarios de dicha prestación serán tanto las personas trabajadoras por cuenta propia como aquellas que presten sus servicios por cuenta ajena siempre y cuando éstos presten sus servicios en actividades de las que han quedado suspendidas por el estado de alarma o cuya facturación se hayan visto disminuida en 75% con respecto al mes anterior de entrar en vigor del mismo, es decir, febrero de 2020 debiendo, además, cumplir con el requisito general de estar dado de alta en el sistema de seguridad social con fecha 14 de marzo de 2020; en cuanto a la cuantía de la misma, ésta fija la percepción del 70% de la base reguladora calculada en función del artículo 339 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social —en adelante TRLGSS— y el 70% de la base mínima de cotización en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos —en adelante RETA— o el Régimen Especial de Trabajadores del Mar —en adelante RETMAR— cuando no se acredite tener un periodo de cotización suficiente.<sup>21</sup>

La suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor y por causa económica, técnica, organizativa y de producción regulada en los artículos del 22 al 24, el 28 y en la disposición transitoria primera del RDL únicamente se mantendrán vigentes mientras dure la situación de excepcionalidad del Covid-19 —tal y como aclara el artículo 28 del RDL—. En este caso tendremos que diferenciar los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo —en adelante ERTE— celebrados por fuerza mayor<sup>22</sup> y regulados por

---

<sup>21</sup> Un detalle importante al respecto es que el tiempo durante el cual el trabajador haya percibido dicha prestación será computado como efectivamente trabajado a efectos de futuros cómputos y que, además, es incompatible con la percepción de cualquier otra pensión del sistema de seguridad social.

<sup>22</sup> Entendiendo como fuerza mayor la existencia del Covid-19. Los ERTE que se hayan comunicado con anterioridad al 18 de marzo de 2020 no podrán ser considerados dentro de esta categoría. Como en el caso anterior el tiempo que dure el ERTE por fuerza mayor se entenderá como cotizado para todas las personas que se hayan visto obligadas a asumirlo —haciendo caso omiso, de manera excepcional, a lo establecido en el artículo 20 del TRLGSS—.

los artículos 22 y 24 y la disposición transitoria primera del RDL y los ERTE por causa económica, técnica, organizativa y de producción<sup>23</sup> regulados en el artículo 23 y en la disposición transitoria primera del RDL. La persona trabajadora pasa a percibir la prestación en las condiciones expresadas en el siguiente párrafo del presente estudio.

El desempleo era otro de los problemas a tener en cuenta durante esta situación de excepcionalidad; así pues, las personas trabajadoras incluidas en los epígrafes del artículo 264 del TRLGSS<sup>24</sup> y aquellas que sean socias trabajadoras de sociedades laborales y cooperativas de trabajo asociado que coticen por desempleo y que, además, estuvieran dadas de alta con anterioridad al 18 de marzo de 2020 que se vean inmersas en un proceso de suspensión de su contrato de trabajo o a la reducción de su jornada de trabajo, según lo establecido en el artículo 47 del ET con carácter general, se les reconocerá el derecho a la percepción de la prestación contributiva de desempleo independientemente de que posean o no los periodos de carencia establecidos, con carácter general, para la percepción del mismo; además, no les computará como desempleo realmente percibido dadas las condiciones excepcionales de esta medida, siendo la base reguladora de la prestación los últimos 180 días

---

<sup>23</sup> En el caso de los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, como en el caso anterior, no se podrán aplicar a todos aquellos ERTE presentados con anterioridad al 18 de marzo de 2020 y la percepción de la prestación con arreglo a lo tratado en el siguiente párrafo de este estudio.

<sup>24</sup> “Estarán comprendidos en la protección por desempleo, siempre que tengan previsto cotizar por esta contingencia: a) Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el régimen general de la seguridad social. b) Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los regímenes especiales de la Seguridad Social que protegen dicha contingencia, con las peculiaridades que se establezcan reglamentariamente. c) Los trabajadores emigrantes que retornen a España y los liberados de prisión, en las condiciones previstas en este título. d) Los funcionarios interinos, el personal eventual, así como el personal contratado en su momento en régimen de derecho administrativo al servicio de las administraciones públicas. e) Los miembros de las corporaciones locales y los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares y los cargos representativos de las organizaciones sindicales constituidas al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección, siempre que todos ellos desempeñen los indicados cargos con dedicación exclusiva o parcial y perciban por ello una retribución, en las condiciones previstas en este título para los trabajadores por cuenta ajena. f) Los altos cargos de las administraciones públicas con dedicación exclusiva que sean retribuidos por ello y no sean funcionarios públicos, en las condiciones previstas en este título para los trabajadores por cuenta ajena, salvo que tengan derecho a percibir retribuciones, indemnizaciones o cualquier otro tipo de prestación compensatoria como consecuencia de su cese”.

cotizados o, en su defecto, el tiempo interior inmediatamente anterior a la situación de excepcionalidad, teniendo la misma duración hasta el momento de finalización de dicha situación, es decir, hasta la finalización de la suspensión del contrato de trabajo.<sup>25</sup>

3. *Real Decreto Ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del Covid-19*

Sólo diez días después se publica el siguiente RDL. Es la demostración del interés por trabajar rápido y adaptarse a los cambios con la mayor cautela posible. Este nuevo RDL complementa el RDL 8/2020, de 17 de marzo, y regula cuestiones como la suspensión de los contratos temporales, la duración máxima de los ERTE, la flexibilidad en sus procedimientos de tramitación y establece la prohibición de los despidos relacionados con la crisis sanitaria producida por el Covid-19.

El más importante en la materia que me ocupa es el artículo 2o. del RDL 9/2020 que hace referencia a la extinción del contrato de trabajo y la suspensión del mismo, aclarando que

La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

Es un artículo breve pero claro en el que se trata de dar solución a la incertidumbre que había nacido tras la excepcional situación de alarma provocada tras el Covid-19.

El artículo 3o. del RDL 9/2020 regula las medidas extraordinarias de desarrollo del artículo 25 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social

---

<sup>25</sup> En este sentido, además, la norma establece una *excepción temporal de los efectos de presentar las solicitudes fuera de plazo*, es decir, se obvia lo establecido en los artículos 268.2 y 276.1 del TRLGSS, no existiendo carácter sancionador y, en consecuencia, no reduciendo el periodo de percepción de la prestación (tanto para aquellos que deban solicitar la prestación como para aquellos que se vean afectados por un ERTE y para los que deban solicitar una prórroga del subsidio por desempleo y que, además, deban presentar la declaración anual de rentas).



del Covid-19; su intención es agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo ya que muchas personas trabajadoras se estaban viendo afectadas por esta situación y, dicha medida, era necesaria. El RDL trata de regular y clarificar el procedimiento a seguir para el reconocimiento de la prestación de desempleo de aquellos que se hubiesen visto afectados por una suspensión de contrato o una reducción de jornada según los casos previstos en los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020, de 17 de marzo —esto ayudaría tanto a empleadores como a personas trabajadoras y gestores—; dicho procedimiento debía iniciarse mediante solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora responsable a tal efecto, en un modelo oficial proporcionado por ésta y con información individualizada para cada uno de los centros de trabajo para lo que la empresa dispondría de un plazo de cinco días desde la solicitud del ERTE<sup>26</sup> mientras que la autoridad laboral competente tendría un plazo de cinco días hábiles desde la presentación de la solicitud para contestar,<sup>27</sup> pero existe, además, una cuestión a tener en cuenta y que ha suscitado multitud de dudas al respecto y se trata del silencio administrativo; hay que aclarar que se ha presentado una cantidad importante de ERTE desde que dio comienzo la situación y, por tanto, el colapso ha impedido que se conteste con la celeridad y el respeto a los plazos de los procedimientos administrativos comunes por lo que, en este caso, el artículo 24<sup>28</sup> de la Ley 39/2019, de 1o. de octubre, de procedimiento administrativo común de las administraciones aclara la cuestión: si al vencer el plazo no hay respuesta expresa de la administración se debe entender estimada por silencio administrativo.

En referencia a los ERTE, se realiza la aclaración temporal en la disposición adicional primera del RDL 9/2020, de 27 de marzo, de modo que la duración de éstos no podrá ir más allá de la finalización del estado de alarma.

---

<sup>26</sup> Que afectaría a las actividades previstas en el RDL 8/2020 de 17 de marzo.

<sup>27</sup> Así lo establece el artículo 22 del RDL 8/2020, de 17 de marzo y el artículo 33.1 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Despido Colectivo y de Suspensión de Contratos y Reducción de Jornada.

<sup>28</sup> “En los procedimientos iniciados a solicitud del interesado, sin perjuicio de la resolución que la Administración debe dictar en la forma prevista en el apartado 3 de este artículo, el vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado resolución expresa, legitima al interesado o interesados para entenderla estimada por silencio administrativo, excepto en los supuestos en los que una norma con rango de ley o una norma de derecho de la Unión Europea o de derecho internacional aplicable en España establezcan lo contrario. Cuando el procedimiento tenga por objeto el acceso a actividades o su ejercicio, la ley que disponga el carácter desestimatorio del silencio deberá fundarse en la concurrencia de razones imperiosas de interés general”.

Igual que en el caso anterior, este RDL entra en vigor el día de su publicación y tendrá validez mientras dure el estado de alarma.<sup>29</sup>

4. *Real Decreto Ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula el permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el Covid-19*

Con mucha controversia, el 29 de marzo de 2020, se aprueba el RDL 10/2020. Este RDL es el que, finalmente, endurece de manera significativa las pautas del estado de alarma; en el ámbito del derecho del trabajo había creado agitación antes de su aprobación ya que reguló, por primera vez, la figura del permiso retribuido recuperable.

Las razones del gobierno eran contundentes: se pretendía que el desplazamiento de personas —ya regulado mediante el estado de alarma— se redujese más todavía y así lo estableció en la propia exposición de motivos que fundamentaban dicho RDL de la siguiente manera:

Teniendo en cuenta que la actividad laboral y profesional es la causa que explica la mayoría de los desplazamientos que se producen actualmente en nuestro país, se ha puesto de manifiesto la necesidad de adoptar una medida en el ámbito laboral, que permita articular la referida limitación de movimientos y reducirla hasta los niveles que permitirán conseguir el efecto deseado. La prioridad de la regulación contenida en esta norma es, por tanto, limitar al máximo la movilidad. Y los sectores de actividad a cuyas personas trabajadoras se excluye del disfrute obligatorio del permiso se justifican por estrictas razones de necesidad.

El RDL 10/2020, de 29 de marzo, regulaba un permiso retribuido recuperable para todas las personas trabajadoras que prestaran sus servicios por cuenta ajena y que no pudiesen acogerse al teletrabajo o que no prestaran servicios en las reconocidas como actividades esenciales —entre otras—, en el periodo comprendido entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020.

---

<sup>29</sup> Ese mismo día se publicó en el *BOE* la Resolución de 25 de marzo de 2020, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de autorización de la prórroga del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo y, en consecuencia, el Real Decreto 476/2020, de 27 de marzo, por el que se prorroga el estado de alarma hasta las 00:00 horas del 12 de abril de 2020.

El permiso retribuido recuperable suponía que las personas trabajadoras iban a percibir su retribución —incluyendo en ésta el salario base además de los complementos salariales— en las mismas condiciones que si estuviesen desarrollando su actividad laboral, pero a cambio deberán recuperar las horas de trabajo que no se realizaron desde el momento en el que finalice el estado de alarma y hasta el 31 de diciembre de 2020 —estableció dos medidas correctoras: aquellos que no pudiesen comenzar el 30 de abril debido al tipo de actividad productiva<sup>30</sup> al que se dedicasen tendrían derecho a la moratoria de un día comenzando, así, el 31 de marzo—. La recuperación de las mismas deberá negociarse entre empleadores y la representación legal de las personas trabajadoras;<sup>31</sup> la recuperación de dichas horas no podrá suponer, bajo ningún concepto, el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos en el artículo 34.2 del ET con carácter general o en los perceptivos convenios colectivos ni, por supuesto, podrá superar la jornada máxima anual establecida para las personas trabajadoras en el convenio colectivo que les sea de aplicación y respetando los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

5. *Real Decreto-Ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario*

Si bien es cierto que este RDL no regula, con carácter general, las relaciones laborales sí hace referencia a una cuestión relacionada con el derecho del trabajo y es que, con carácter excepcional, se permite ser beneficiario de una prestación de desempleo o subsidio de desempleo y realizar una actividad agraria, lo que supone no romper la cadena de alimentación, tan necesaria en estos días, y suplir la deficiencia de temporeros venidos de otros países en condiciones normales que estará en vigor hasta el 30 de junio de 2020.

El artículo 1o. establece que esta compatibilidad se otorgará desde la fecha de inicio del estado de alarma hasta el 30 de junio de 2020, y su pretensión no es otra que mantener la flexibilidad en el empleo para poder asegurar la continuación de las actividades agrarias por lo que este tipo de contratos serán,

<sup>30</sup> Con la finalidad de hacer efectivo el permiso retribuido recuperable sin perjudicar la reanudación de la actividad empresarial o personas trabajadoras dedicadas al transporte que se encuentren realizando servicios en el momento de la entrada en vigor del RDL.

<sup>31</sup> Si no existiera representación se negociará entre los empleadores y los sindicatos más representativos legitimados en las negociaciones de los convenios colectivos de aplicación en el sector.

siempre, de carácter temporal, y tendrán que estar adscritos al régimen general de la seguridad social por tratarse de la realización de trabajos por cuenta ajena pudiendo acogerse a esta medida todas las personas en situación de desempleo o cese de actividad, personas con contratos suspendidos, trabajadores migrantes cuyo permiso de trabajo concluya en el periodo comprendido entre la declaración del estado de alarma y el 30 de junio de 2020 y los jóvenes —de entre 18 y 21 años— nacionales de terceros países que se encuentren en España en situación regular —uno de los requisitos establecidos en el RDL 13/2020, de 7 de abril, es que el domicilio de la persona se encuentre próximo al lugar donde va a desarrollar la actividad—. <sup>32</sup>

6. *Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo*

El 21 de abril se aprueba el RDL 15/2020 de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo; <sup>33</sup> es obligatorio mencionar las disposiciones adicionales <sup>34</sup> — en adelante DA— y las disposiciones finales <sup>35</sup> —en adelante DF— del mismo que regulan cuestiones relevantes en materia de seguridad social —tanto es así que la Inspección de Trabajo ha tenido que realizar una serie de aclaraciones al respecto—. <sup>36</sup>

La DA segunda establece la suspensión de plazos en el ámbito de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ahora bien, los mismos hacen referencia <sup>37</sup> a determinadas normas, <sup>38</sup> no a todas. En este sentido hay que tener en cuenta que la declaración del estado de alarma se produjo el 14 de marzo de 2020 y la finalización del mismo se producirá después de

---

<sup>32</sup> Entendiendo como tal los que se encuentren en el mismo término municipal o en términos municipales limítrofes al centro de trabajo.

<sup>33</sup> Entra en vigor el 23 de abril de 2020.

<sup>34</sup> En concreto las disposiciones adicionales segunda, octava, décima y undécima.

<sup>35</sup> En concreto las disposiciones novena y décima.

<sup>36</sup> En relación con los ERTE's por fuerza mayor parcial, las sanciones por ERTE's fraudulentos, la suspensión de plazos en la actividad de la Inspección de Trabajo, expedientes liquidatorios a la seguridad social, etcétera.

<sup>37</sup> Según las aclaraciones llevadas a cabo por la propia Inspección de Trabajo.

<sup>38</sup> Afecta a los plazos regulados en los artículos 21.4 de la Ley 23/2015, del 21 de julio, 8.2 del Reglamento General sobre Procedimientos para la Imposición de Sanciones por Infracciones de Orden Social y para los Expedientes *liquidatorios* de Cuotas de la Seguridad Social, y 17.3 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección, aprobado por Real Decreto 138/2000, del 4 de febrero.

sus prórrogas y, por tanto, durante dicho periodo quedarán suspendidos los plazos de las actuaciones de la Inspección de Trabajo que retomarán su normalidad tras la finalización del estado de alarma, lo que no supone que vayan a cesar en su función inspectora sino que seguirán trabajando con normalidad y no se aplicará la suspensión en aquellas acciones<sup>39</sup> que se lleven a cabo por dicho organismo durante la vigencia del estado de alarma;<sup>40</sup> no obstante, los apartados segundo y tercero de dicha disposición sí establecen la suspensión para los supuestos de prescripción de las acciones para exigir responsabilidades en lo que se refiere al cumplimiento de la normativa de orden social y de seguridad social y a los plazos administrativos relativos a los procedimientos regulados en el Reglamento General sobre Procedimientos para la Imposición de Sanciones por Infracciones de Orden Social y para los Expedientes Liquidatorios de Cuotas de la Seguridad Social.

La DA octava regula la gestión por parte de la Dirección General de la Seguridad Social de determinadas prestaciones públicas, por ejemplo, pensiones extraordinarias causadas por terrorismo,<sup>41</sup> pensiones relacionadas con el VIH<sup>42</sup> o la referente a las de víctimas de violencia de género,<sup>43</sup> entre otras.

La DA décima hace referencia a las personas trabajadoras del Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos que no hubiesen llegado a elegir mutua de accidentes de trabajo, tal y como posibilita el artículo 83.1 b<sup>44</sup> del Texto Refundido de la Ley General

---

<sup>39</sup> Dicha suspensión, además, no aplica a aquellos sujetos que hayan sido inspeccionados siempre y cuando el funcionario pertinente entienda que no debe aplazarse, aunque, cierto es, deberá justificarlo.

<sup>40</sup> Si bien, en la nota aclaratoria de la Inspección de Trabajo se ha establecido que “En estos casos, se deberá proceder por el funcionario actuante a emitir, en diligencia u oficio al efecto que se comunicará al sujeto inspeccionado, la motivación relativa a la continuación o inicio de la actuación comprobatoria, debiendo basarse en que la actuación está relacionada con hechos derivados de la propia declaración del estado de alarma o de las medidas adoptadas durante aquél”.

<sup>41</sup> Las contempladas en el título II del Real Decreto 851/1992, del 10 de julio, por el que se regulan determinadas pensiones extraordinarias causadas por actos de terrorismo.

<sup>42</sup> Las reguladas en el artículo 7.1.b) del Real Decreto-Ley 9/1993, de 28 de mayo, por el que se conceden ayudas a los afectados por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como consecuencia de actuaciones realizadas en el sistema sanitario público.

<sup>43</sup> Reguladas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.

<sup>44</sup> “...formalizar la cobertura de la acción protectora por contingencias profesionales, incapacidad temporal y cese de actividad con una mutua colaboradora con la Seguridad Social, debiendo optar por la misma mutua colaboradora para toda la acción protectora indicada”.

de Seguridad Social<sup>45</sup> —en adelante TRLGSS— estableciendo que, pasado el tiempo otorgado para dicha elección, si no la hubiese llevado a cabo se le asociará de oficio a la mutua con mayor número de trabajadores autónomos asociados en la provincia de su domicilio.

La DA undécima regula el reconocimiento y pago de la prestación extraordinaria por cese de actividad de aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta propia o autónomos<sup>46</sup> y establece que será la mutua colaboradora de la seguridad social la entidad encargada de la gestión y el abono de la misma además de todas aquellas contingencias que dicha persona trabajadora ya tuviese cubiertas con carácter general,<sup>47</sup> si bien aclara que aquellas prestaciones derivadas de los procesos en curso en el momento de la fecha de formalización de la protección seguirá correspondiendo a la entidad gestora encargada de la misma.

La DF primera establece la responsabilidad en la devolución de las prestaciones indebidamente generadas. Esta regulación aplica a dos tipos de comportamiento empresarial que puede ser considerado sancionable.<sup>48</sup> Las solicitudes de ERTE presentadas por las empresas y que fuesen falsas o que resultasen innecesarias o que, de forma clara, no tuviesen conexión con la causa que las origina —esto es que no tuviesen relación directa con el Covid-19— y siempre que den lugar a la percepción indebida de prestaciones o, en su caso, deducciones. La responsabilidad que introduce este RDL es directa en la devolución de lo indebidamente generado o percibido.<sup>49</sup>

La DF octava, por su parte, hace aclaraciones y modificaciones en la norma en relación con los ERTE por fuerza mayor parcial reconociendo el derecho de aquellas empresas dedicadas a actividades esenciales que se hayan visto

---

<sup>45</sup> Aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

<sup>46</sup> Regulada en el artículo 17 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19.

<sup>47</sup> Que incluyen el subsidio por incapacidad temporal cuya baja médica sea emitida con posterioridad a la fecha de formalización de la protección con dicha mutua y derive de la recaída de un proceso de incapacidad temporal anterior cubierta con la entidad gestora.

<sup>48</sup> Para hacer efectivo lo dispuesto en la disposición adicional segunda del Real Decreto-Ley 9/2020, se procede a modificar varios preceptos del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto —LISOS— en sus artículos 23.1.c, 23.2 y 43.3.

<sup>49</sup> La Inspección en su nota aclaratoria establece que “...se aleja del esquema clásico de convivencia en la obtención de prestaciones entre la empresa y el trabajador, en el que se exige responsabilidad solidaria al empresario por las prestaciones percibidas indebidamente por el trabajador”.

afectadas en la reducción de la movilidad puedan acogerse a lo establecido en el artículo 22.1 del RDL 8/2020.<sup>50</sup>

#### IV. CONSIDERACIONES FINALES

En este momento ha finalizado el periodo de permiso retribuido recuperable, se ha levantado algo la veda de los servicios que pueden estar abiertos al público, pero seguimos en confinamiento en la mayoría de los casos.

Las medidas introducidas en los RDL son, básicamente, para cubrir dos aspectos fundamentales en nuestro campo: por un lado, a las empresas y, por otro, a las personas trabajadoras.

Parece que hasta la llegada de la pandemia y el Covid-19 no existiese la suspensión temporal de los contratos de trabajo, pero dicha medida aparece en nuestro ordenamiento jurídico como medida paliativa y de adaptación para evitar la extinción de los contratos de trabajo a través del sistema de suspensión de éstos cuando acaeciese una circunstancia puntual y justificada —en este caso el Covid-19—. Esta regulación aparece regulada en el artículo 45 i) del ET, si bien es cierto que con un carácter tan genérico y global no lo habíamos visto aplicado en estos últimos años —no se había vivido en España ninguna situación comparable a la actual—. Debemos tener en cuenta que, en este momento, las empresas no pueden desarrollar su actividad habitual de forma normal o natural y, por tanto, en algunos casos ha sido imposible que las personas trabajadoras pudiesen llevar a cabo su trabajo siendo, en todo caso, una causa ajena a cualquiera de los dos sujetos implicados.<sup>51</sup> La única diferencia existente entre la suspensión temporal del contrato de trabajo regulada con carácter general y la que se está viviendo en la actualidad, hace referencia al procedimiento que, en este último caso, está simplificado —entre otras cuestiones, se ha tratado de disminuir los tiempos de éste—.<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> Con respecto a ello, la Inspección de Trabajo hace mención en su nota aclaratoria, por ejemplo, a clínicas dentales, talleres de reparación de automóviles u oficinas bancarias que hayan sufrido un descenso en su actividad a causa de las restricciones de movilidad u otras relacionadas con el Covid-19.

<sup>51</sup> Pensemos en la falta de movilidad, el riesgo de contagio —regulados por los ERTE's por fuerza mayor— o los supuestos en los que la empresa ha visto disminuido sus beneficios o su carga de trabajo por lo que también se ve obligado a establecer un ERTE.

<sup>52</sup> En la suspensión por fuerza mayor se requiere la autorización perceptiva de la administración y en el caso de los que estén afectados, pero no dependa de la fuerza mayor no hará falta la autorización de la autoridad laboral pero sí un periodo de negociación con los

Las principales modificaciones introducidas en el ordenamiento jurídico en el ámbito que me ocupa se han regulado a través de los diversos RDL vistos con anterioridad, convirtiendo marzo de 2020 en uno de los momentos históricos de la época reciente con mayor número de modificaciones y novedades normativas en la materia; normas, además, que han supuesto un sustento importante en la armonización de la situación que estamos viviendo; normas encargadas de regular la convivencia social con carácter general y la convivencia en el ámbito de las relaciones laborales con carácter concreto y cuya finalidad principal es mitigar el impacto económico y social que va a suponer esta situación de excepcionalidad que estamos viviendo. El porqué de la utilización de los RDL para la creación y modificación de normas en este periodo está justificado ya que se trata de un mecanismo sencillo y rápido con el que el legislador español cuenta y que le permite: legislar, modificar, suprimir, suspender y prorrogar; si bien es cierto que la publicación de los RDL no son las únicas medidas que se están llevando a cabo por el gobierno en este sentido; así pues, se han publicado instrucciones y guías de buenas prácticas, velan por la prevención de riesgos laborales, la vida familiar, laboral y personal e infinidad de temas relacionados directamente con la pandemia e indirectamente con el derecho del trabajo y de la seguridad social.

Los RDL han tratado, en este periodo, de adaptar la jornada de trabajo, los procesos productivos, la suspensión de los contratos, las bajas por aislamiento y contagio —una gran novedad en nuestro sistema ya que no estaban previstas— han tratado de evitar despidos, etcétera. El comienzo de la situación actual la marcó la aprobación del RDL 6/2020 el 10 de marzo, que en materia de relaciones laborales estuvo centrado en la cuestión derivada de la incapacidad temporal por contingencias comunes por aislamiento y contagio de Covid-19, otorgándole la consideración de baja por incapacidad temporal pero con el abono económico característico de las prestaciones derivadas de accidentes de trabajo —tanto para personas trabajadoras por cuenta ajena como para personas trabajadoras por cuenta propia— permitiendo, eso sí, tramitarla de forma telemática debido a la situación vivida.

El RDL 8/2020, de 17 de marzo, regula una serie de medidas concentradas en la adaptación de la jornada de trabajo de las personas trabajadoras, la movilidad geográfica y el teletrabajo como forma de prestación de servicios prioritaria en la situación actual —todos ellos relacionados de forma directa

---

representantes de los trabajadores. Otra cuestión importante a tener en cuenta es que, además, los ERTE's presentados por fuerza mayor tendrán la duración que tenga el propio *estado de alarma*, momento en el que los trabajadores deberán reincorporarse.



con bases ya sentadas por el ET—. El establecimiento del trabajo a distancia como forma de prestación de servicios prioritaria atiende al interés de protección de los puestos de trabajo, es una forma de evitar la suspensión o finalización de la prestación de servicios; el derecho a la adaptación de la jornada de trabajo se realizará siguiendo lo establecido en el artículo 37.6 del ET pero ampliando el supuesto al 100% de la jornada si fuese necesario —y justificándose debidamente ante la empresa—; en este sentido, además, una de las cuestiones importantes reguladas en dicho RDL es que establece que todos los conflictos que nazcan de dichas circunstancias se deberán resolver a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, es decir, con un mecanismo preferente al tratarse del procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente.

Este RDL ha establecido, como ya he apuntado, medidas importantes para el mantenimiento del empleo basadas en el teletrabajo y el trabajo a distancia con la intención de mantener la economía y mermar el trabajo lo menos posible. El teletrabajo ha supuesto transformar las relaciones laborales según las entendíamos hasta ahora desapareciendo la voluntariedad a la hora de realizar la actividad laboral de este modo y convirtiéndose así en la medida estrella durante esta situación excepcional. Se trata de evitar la paralización total de la actividad de las empresas y el recurso absoluto a la suspensión temporal de la actividad laboral de las personas trabajadoras protegiendo, por ende, tanto la economía como el trabajo. Pocas empresas recurrían al teletrabajo en España pero puede que, a partir de esta crisis, sea una elección recurrente tanto para empleadores como para personas trabajadoras por la flexibilidad y el ahorro en costes que ello supone —dicho sea de paso que no existe regulación al respecto en nuestro ordenamiento jurídico y que se rige a través de lo aplicable al trabajo a distancia— por lo que, sin lugar a dudas, ésta será una de las cuestiones que se tendrán que tratar cuando pase la fase inicial de la crisis, ya que se hace necesario regular de forma clara situaciones como la limitación de la jornada de trabajo o la efectiva conciliación de la vida familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras —no estamos acostumbrados a este tipo de trabajo y, por lo tanto, la desconexión digital<sup>53</sup> se hace más complicada, más si cabe en una situación como la actual en la que nos encontramos confinados— con el control por parte de los empleadores.

---

<sup>53</sup> Regulada en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, del 5 de diciembre, en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

El procedimiento para la suspensión temporal de la relación laboral —de forma total o con reducción de jornada— ha sido la más importante de las medidas llevadas a cabo en este periodo pensada, sin lugar a dudas, con el objetivo de mantener el empleo durante y después de la crisis sanitaria del Covid-19 basada en la regulación que, con carácter general, realiza el artículo 47 del ET y destacando la DA sexta que obliga a las empresas a comprometerse a no rescindir contratos de trabajo por un periodo de seis meses desde la reanudación de su actividad habitual. Habrá que ver qué ocurre con este tema y cómo quedan las empresas tras el comienzo del final de la crisis sanitaria, pero ante el inicio de la crisis económica que algunos vaticinan.

El RD 9/2020, del 27 de marzo, es el que aprueba la prestación contributiva por desempleo para todas aquellas personas trabajadoras que se hayan visto afectadas por la suspensión de sus contratos o la reducción de su jornada; si bien pudiera ser que lo más importante de dicho RDL sea la prohibición de la extinción de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y la interrupción del término de los contratos de duración determinada; es cierto que, *a priori*, se entendió que había una suspensión total de los despidos pero nada más lejos de la realidad, la intención del RDL es únicamente frenar aquellos englobados en las causas concretas enumeradas en las líneas anteriores. Su finalidad era clara: frenar los despidos para poder reconvertirlos en ERTE dadas las circunstancias especiales que se están viviendo y, por tanto, paralizar —o posponer— la destrucción de empleos. Habrá que esperar, sin embargo, para saber qué ocurre con los empleos que se han visto afectados por un ERTE. Existe incertidumbre al respecto ya que es imposible cuantificar cuántos de ellos se convertirán en despidos a mediano y largo plazo.

La interrupción de la duración de los contratos de duración determinada<sup>54</sup> ha sido prolongada hasta la finalización de la situación impuesta tras la emergencia sanitaria del Covid-19 —pudiendo ser dichos contratos introducidos en la suspensión temporal de empleo— e intentando así paliar en mayor medida los efectos producidos en nuestro país —recordemos que es una figura muy utilizada en sectores como la hostelería y el turismo. La inclusión, además, de la descausalización del despido para, de nuevo, paliar la destrucción del empleo en estos momentos tan decisivos y, por tanto, quedaban prohibidos los despidos ligados directamente a la crisis del Covid-19, si bien es cierto que ha entrado a jugar un papel importante la libertad de empresa y la adaptación de las empresas a la situación excepcional por lo que, final-

<sup>54</sup> Incluyendo los formativos, de relevo e interinidad, por ejemplo.

mente, se ha traducido un incremento económico del despido aumentando la indemnización del mismo de 20 días de salario por año trabajado con un límite de 12 mensualidades a 35 días de salario por año trabajado con un límite de 24 mensualidades, lo que claramente trata de desincentivar el despido aumentando su coste.

El RDL 10/2020, de 29 de marzo, establece otra de las medidas más importantes de este momento: el permiso retribuido recuperable. La medida es, cuanto menos, controvertida ya que puede suponer la aparición de conflictos entre empresarios y personas trabajadoras a la hora de determinar la devolución de esas horas efectivamente no trabajadas. El procedimiento, además, supone tener que utilizar, necesariamente, la negociación entre empresarios y representantes de los trabajadores o, en caso de que se trate de empresas pequeñas sin representación, entre empresarios y sindicatos que deberán conformar una comisión negociadora, si bien es cierto que se posee la opción de sustituirlo por el procedimiento del artículo 83<sup>55</sup> del ET. Seguramente nacerán conflictos en relación con el calendario de devolución de horas —compensables como horas extraordinarias o a cuenta de vacaciones— aunque hay que señalar que el RDL no establece la obligación legal de devolverlas.

El RDL 15/2020, de 21 de abril, es extenso en todos los ámbitos del derecho incluyendo medidas sobre arrendamientos, derecho mercantil, derecho fiscal y tributario y, por supuesto, materias en el ámbito social como son la modificación del procedimiento de ERTE por fuerza mayor y aclarando que es posible la suspensión temporal del contrato de trabajo en empresas esenciales con respecto a las personas trabajadoras que no desarrollen actividades esenciales; la prórroga de la preferencia por el trabajo a distancia y de las medidas de adaptación de horario y reducción de jornada —prórroga con base en lo que ya fijó en su momento el RDL 8/2020, de 17 de marzo— estableciendo que seguirá vigente durante los tres meses posteriores al fin de la

---

<sup>55</sup> “1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden. 2. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en esta ley. 3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos”.

vigencia de la declaración del estado de alarma; la consideración de situación legal de desempleo en las extinciones de las relaciones laborales durante el periodo de prueba independientemente de la causa por la que se hubiese extinguido la relación laboral anterior —beneficiando así, de forma clara, a las personas trabajadoras— así como aquellos que hubiesen resuelto de manera voluntaria su contrato a partir del 1o. de marzo por tener un compromiso firme de trabajo que, por la situación acaecida por el Covid-19, se hubiese visto frustrado; la reducción de cotización en situaciones de inactividad en el caso de personas trabajadoras por cuenta ajena; suspensión de plazos en el ámbito de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; ampliación del plazo para ejercer la opción de elección de mutua colaboradora con la seguridad social de las personas trabajadoras del RETA; efectos en la incapacidad temporal de la opción por una mutua colaboradora para causar derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad; modificación en la prestación por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos y, además, modificaciones sobre la LISOS, el TRLGSS y en el procedimiento para el aplazamiento en el pago de deudas con la seguridad social.

La Inspección de Trabajo, además, ha hecho diversas aclaraciones durante el periodo de aislamiento. Una de las últimas, la referente al periodo de desconfiamiento, establece indicaciones sobre los ERTE, indicaciones que no dejan de ser más que eso y que no tienen potestad legislativa; no obstante, en este sentido, establece que aquellas empresas que se hubiesen acogido al ERTE por fuerza mayor pueden renunciar al mismo o modificarlo, es decir, en caso de que decidan renunciar a la suspensión del contrato de trabajo o la reducción de jornada podrán renunciar a dichas medidas para toda o parte de la plantilla de forma directa o escalonada según las necesidades de la empresa conforme vayan desapareciendo las circunstancias que causaron la fuerza mayor mientras que aquellos que opten por modificarlo pueden variar las medidas suspensivas o de reducción de jornada planteadas al inicio del proceso y reconducirlas de modo que las suspensiones se conviertan en reducciones de jornada y éstas en ampliaciones, de modo que el impacto económico sea menor tanto para empresas como para personas trabajadoras. Lo único que se debe hacer es comunicar dicha situación —una o la otra— a la autoridad laboral competente para que pueda llevarse a cabo lo que supondrá un apoyo para que la regulación temporal de empleo sirva de puente entre la normalidad a la que estábamos acostumbrados, el estado excepcional de alarma y la nueva normalidad en la vida social y laboral en nuestro país, por lo que la doble vertiente que ha pretendido el gobierno desde el inicio de esta situación

tendría cobertura: intentar proteger el empleo y, además, flexibilizar y agilizar los mecanismos de actuación ante el panorama actual.

Tenemos que ser conscientes de que esta crisis —independientemente de estar regida por RDL y normas en todos los ámbitos del derecho— no concluirá con el fin del confinamiento ni tan siquiera con el fin de la pandemia: necesitará de ulteriores medidas de acción y control de las incluidas en los meses de confinamiento. Las medidas que se han adoptado por el gobierno en materia de derecho del trabajo durante la crisis del Covid-19 son claras, pero queda pendiente comprobar qué ocurre tras la finalización de la situación de pandemia y la suspensión del estado de alarma; seguramente será necesario tomar otras medidas a lo largo de este periodo y, sin dudarlo, a lo largo de los próximos meses —independientemente de que la situación se haya normalizado—. Hay que ser conscientes de cómo ha afectado y va a afectar esta situación a nuestras vidas como personas y trabajadores. Sin duda, el Covid-19 ha marcado un antes y un después en nuestras vidas, en la forma de entenderlas y en cómo vivirlas.

## 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, une 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 résiliation 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.<sup>1</sup>

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

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.<sup>3</sup>

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.<sup>4</sup>

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-

---

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

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

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

<sup>4</sup> 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.<sup>5</sup>

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.<sup>6</sup>

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).<sup>7</sup>

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

<sup>5</sup> Sen, Amartya, *Bienestar, justicia y mercado*, Barcelona, Paidós, 2002, p. 34.

<sup>6</sup> 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>.

<sup>7</sup> 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.<sup>8</sup>

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.<sup>9</sup>

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.<sup>10</sup>

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.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> 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.

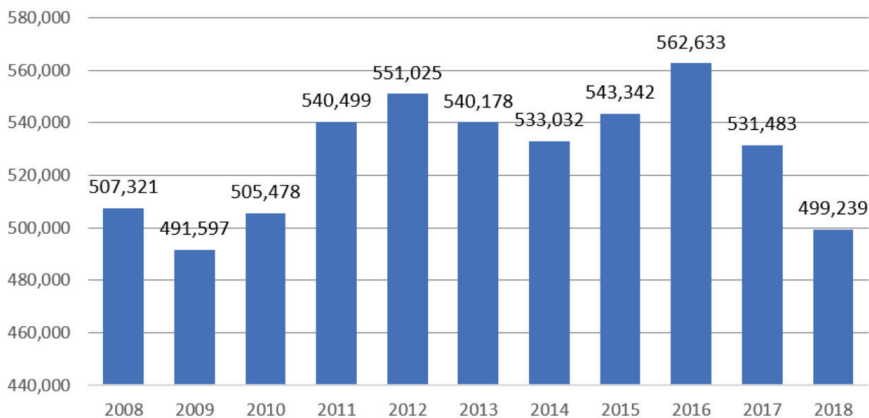
<sup>9</sup> Organización Internacional del Trabajo, “OIT en América Latina y el Caribe”, 15 de agosto de 2020, disponible en: <https://www.ilo.org/americas/lang-es/index.htm>.

<sup>10</sup> Organización Mundial de la Salud, *Historia de la OMS*, cit.

<sup>11</sup> Nava, Rodolfo, *La salud*, [www.fac.med.unam.mx](http://www.fac.med.unam.mx), *Boletín UNAM-DGCS/242*, CU, 2019, p. 3.

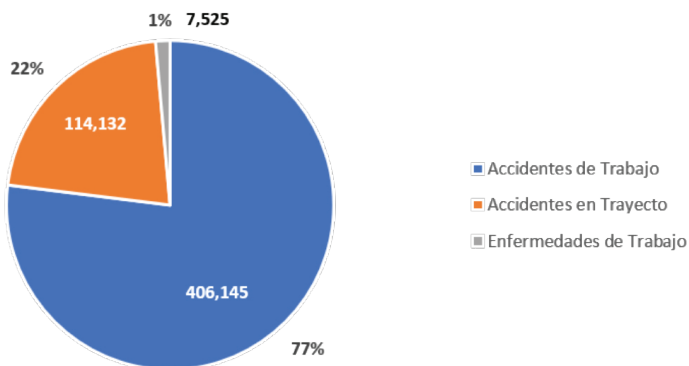
De entre los más de 425,000 accidentes laborales que registró el IMSS en 2015, el aumento en un periodo de cuatro años es 12% en relación con 2018; los trabajadores de la construcción se llevan la peor parte, ya que es la profesión/oficio con más incidentes registrados, más de 37,000 casos anuales, y 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

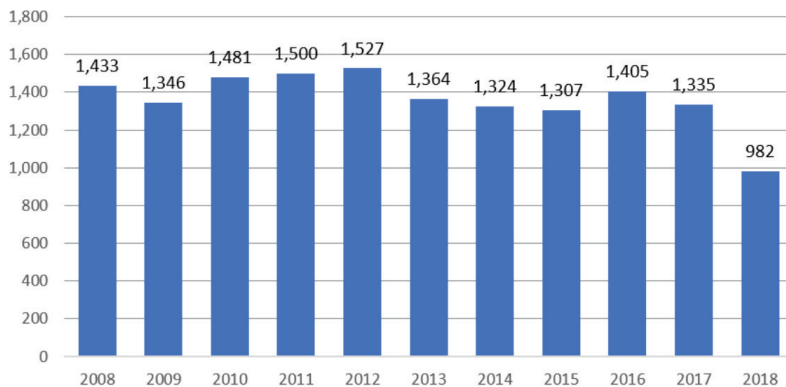


FUENTE: Sánchez, Heberto Joel, “Estadísticas de los riesgos de trabajo en México. Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo”, 2019.

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.<sup>12</sup>

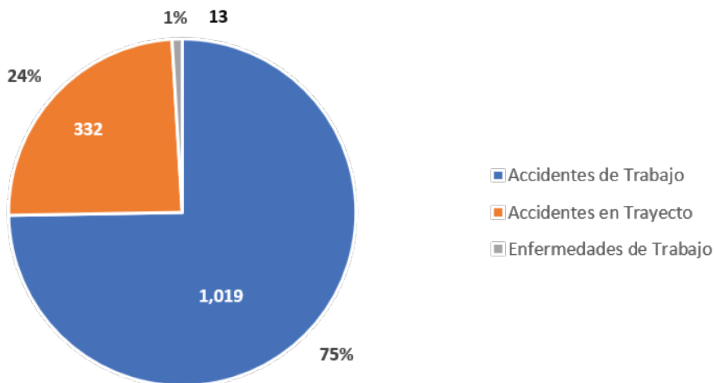
<sup>12</sup> Ley del Seguro Social, artículo 84. Prestaciones en especie: asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria. Desde el comienzo de la enfermedad (cuando el IMSS certifique el padecimiento) hasta 52 semanas después, con posibilidad de prórroga del tratamiento hasta 52 semanas más (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.

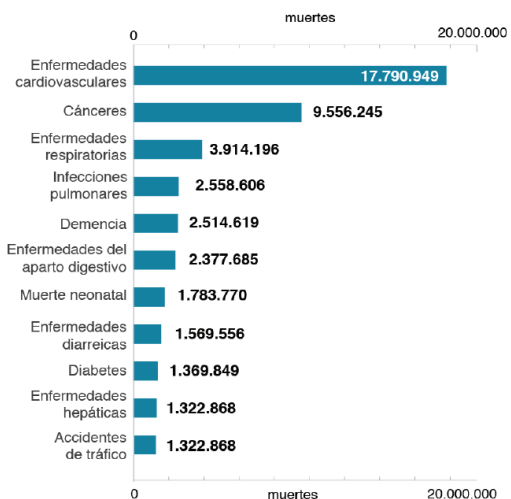
GRÁFICA 4  
DISTRIBUCIÓN DE DEFUNCIONES POR ACCIDENTES DE TRABAJO,  
ACCIDENTE EN TRAYECTO Y ENFERMEDADES DE TRABAJO



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.<sup>13</sup>

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

<sup>13</sup> Datos al 14 de agosto 2020, disponible en: [www.coronavirus.mx/Conacyt](http://www.coronavirus.mx/Conacyt). Consultado el 14 de agosto de 2020.



riesgo de trabajo indistintamente de donde sean, beneficiarios, incorporados, afiliados o cotizantes.<sup>14</sup>

GRÁFICA 6  
DATOS DE DERECHOHABIENTES DEL SISTEMA  
NACIONAL DE SALUD EN 2016<sup>15</sup>

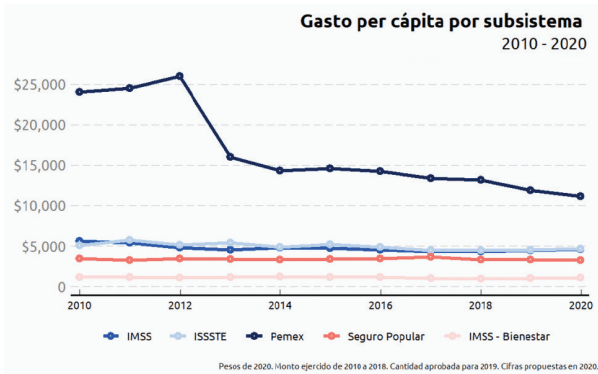
<i>Institución</i>	<i>Número de derechohabientes</i>	<i>Porcentaje de la población</i>
IMSS	69'330,621	58.90
Régimen ordinario	57'475,897	48.80
Asegurados directos	16'062,043	13.60
Otros asegurados	6'520,957	5.50
Pensionados	3'276,596	2.80
Familiares	31'616,301	26.90
IMSS-Oportunidades	11'854,724	10.10
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.

<sup>14</sup> 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).

<sup>15</sup> 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.<sup>16</sup>

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.<sup>17</sup>

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.<sup>18</sup> A su vez, la vulnerabilidad se entiende como la capacidad o respuesta ante el daño de la sociedad ante un evento potencialmente catastrófico.<sup>19</sup>

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

<sup>16</sup> 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>.

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

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

<sup>19</sup> 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/4921a2bfb57f2.37678682.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.<sup>20</sup>

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 ( $i$ ).<sup>21</sup>

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.<sup>22</sup>

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.<sup>23</sup>

<sup>20</sup> 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.

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

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

<sup>23</sup> 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](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, entero virosis, rabia, psitacosis, neumonías, virus, mononucleosis infecciosa, poliomielitis 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”.<sup>24</sup>

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,<sup>25</sup> 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.<sup>26</sup>
- 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.<sup>27</sup>
- 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

---

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

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

<sup>26</sup> *Ibidem*, p. 74.

<sup>27</sup> 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.<sup>28</sup>

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.<sup>29</sup>

¿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.<sup>30</sup>

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

---

<sup>28</sup> Sánchez Castañeda, Alfredo, *Diccionario de Derecho Laboral*, cit., p. 82.

<sup>29</sup> 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.

<sup>30</sup> 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.<sup>31</sup>

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.<sup>32</sup>

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.<sup>33</sup>

### 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

---

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

<sup>32</sup> *Ibidem*, p. 4.

<sup>33</sup> 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.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> 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.<sup>35</sup> 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.<sup>36</sup>
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.<sup>37</sup>
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.<sup>38</sup>

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

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.

---

<sup>35</sup> 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.

<sup>36</sup> 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.

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

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

<sup>39</sup> 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 SALUD<sup>40</sup>

<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.<sup>41</sup>

<sup>40</sup> 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.

<sup>41</sup> 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.<sup>42</sup>

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.<sup>43</sup>

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.<sup>44</sup>

---

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.

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

<sup>43</sup> 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.

<sup>44</sup> 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.<sup>45</sup>

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.<sup>46</sup>

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.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> 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.

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

<sup>47</sup> 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,<sup>48</sup> 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.<sup>49</sup>

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.<sup>50</sup>

---

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

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

<sup>50</sup> 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.<sup>51</sup>

<sup>51</sup> 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;<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> 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.<sup>53</sup>

¿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.

---

<sup>53</sup> 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.<sup>54</sup>

### *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 lo dispuesto en los artículos 42, 43 y 168, y gozar de la suspensión en el trabajo.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> 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.

<sup>55</sup> 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.<sup>56</sup> VII. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.<sup>57</sup>

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.

<sup>56</sup> 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.

<sup>57</sup> 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.<sup>58</sup>

## 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

---

<sup>58</sup> 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.<sup>59</sup>

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.<sup>60</sup>

### 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

---

<sup>59</sup> 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.

<sup>60</sup> “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.<sup>61</sup>

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.<sup>62</sup>

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

<sup>61</sup> 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.

<sup>62</sup> 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.<sup>63</sup>

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).<sup>64</sup>

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

---

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

<sup>64</sup> 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.<sup>65</sup>

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.<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> 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.

<sup>66</sup> 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.<sup>67</sup>

### 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.<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> 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.

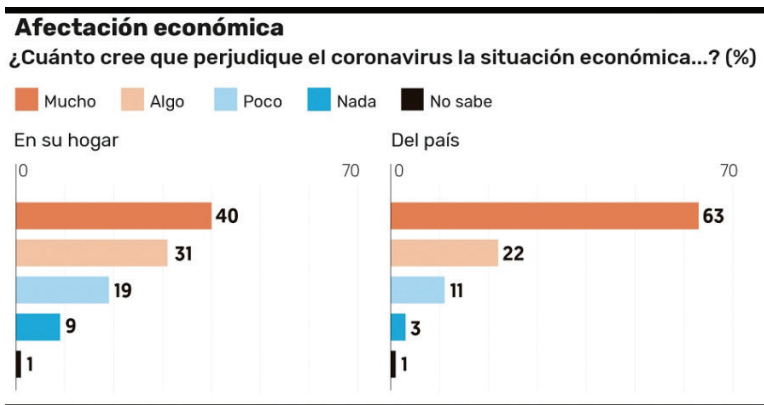
<sup>68</sup> La LFT, artículo 475 bis: El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus

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



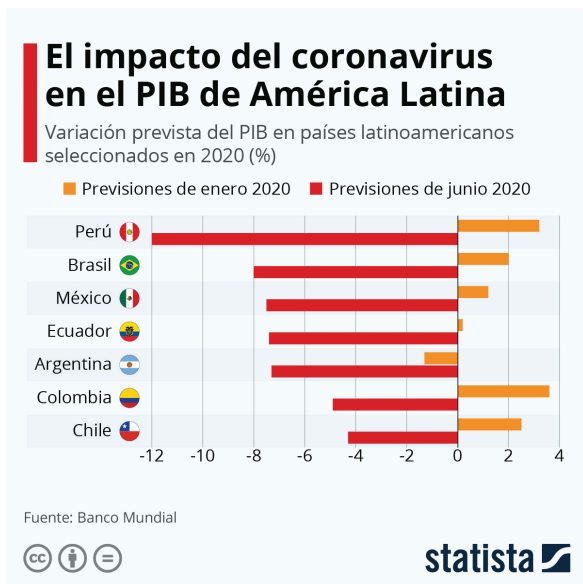
reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables. Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para la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

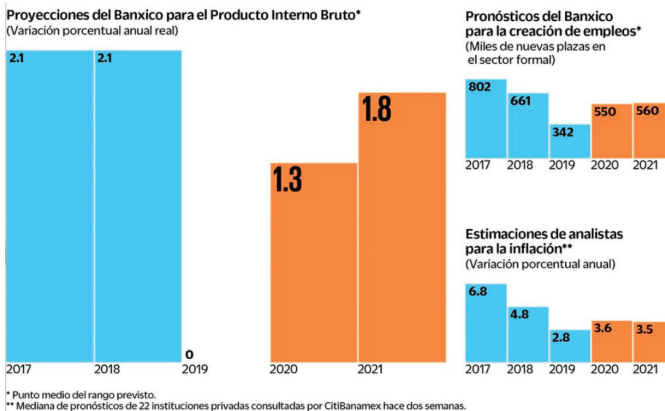


FUENTE: Banco mundial.

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.<sup>69</sup>

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.<sup>70</sup>

<sup>69</sup> 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.

<sup>70</sup> 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.<sup>71</sup>

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.<sup>72</sup>

## 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

---

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

<sup>72</sup> 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 Popocatepetl; 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.sepreest.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](http://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://reflexionesderechodeltrabajo.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/adnf/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.

## GUÍA PARA UNA NUEVA REALIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES TRAS EL COVID-19\*

GUIDE TO A NEW REALITY IN LABOR RELATIONS  
AFTER COVID-19

GUIDE POUR UNE NOUVELLE RÉALITÉ  
DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL APRÈS LA COVID-19

---

Jordi GARCÍA VIÑA\*\*

RESUMEN: El objetivo de este trabajo es analizar las consecuencias que está teniendo en las empresas la pandemia del Covid-19, especialmente desde un punto de vista económico y de efectos sobre el empleo, en todo el mundo. Aunque la situación epidemiológica no es igual en todos los países, las medidas que se están aplicando son similares.

Además, se proponen una serie de medidas de salud pública y salud laboral que permiten la actividad económica y el control de la pandemia, con la finalidad de que continúen la actividad de las empresas sin que se incremente el desarrollo de la pandemia.

Finalmente, se aportan medidas de gestión de las personas que prestan servicios en las empresas en el futuro después del Covid-19, ya que son necesarios cambios en el desarrollo futuro de los recursos humanos.

*Palabras clave:* Covid-19, salud, relaciones laborales, gestión de personas.

ABSTRACT: The aim of this work is to analyze the consequences that the Covid-19 pandemic is having on companies, especially from an economic point of view and its effects on employment, throughout the world.

---

\* Recibido el 5 de noviembre de 2020 y aceptado para su publicación el 13 de septiembre de 2021.

\*\* Catedrático de Derecho del trabajo y de la seguridad social. Universidad de Barcelona, España.



Although the epidemiological situation is not the same in all countries, the measures that are being applied are similar.

In addition, some public health and H&S measures are proposed that allow economic activity and control of the pandemic, with the purpose of continuing the activity of companies without increasing the development of the pandemic.

Finally, some management measures are provided for the people working in companies in the future after Covid-19 because some changes are necessary in the future development of human resources.

*Keywords:* Covid-19, health, industrial relations, management.

RÉSUMÉ: L'objectif de ce travail est d'analyser les conséquences de la pandémie de Covid-19 sur les entreprises, notamment d'un point de vue économique et ses effets sur l'emploi, dans le monde. Bien que la situation épidémiologique ne soit pas la même dans tous les pays, les mesures appliquées sont similaires.

En outre, une série de mesures de santé publique et de santé au travail sont proposées qui permettent l'activité économique et la maîtrise de la pandémie, dans le but de poursuivre l'activité des entreprises sans accroître le développement de la pandémie.

Enfin, certaines mesures de gestion sont prévues pour les personnes qui fournissent des services dans les entreprises à l'avenir après Covid-19, car des changements sont nécessaires dans le développement futur des ressources humaines.

*Mots-clés:* Covid-19, santé, relations de travail, ressources humaines.

SUMARIO: I. *Los efectos de la pandemia.* II. *Visión de la Organización Internacional del Trabajo.* III. *Medidas en la Unión Europea.* IV. *Situación económica y del empleo.* V. *El objetivo fundamental es la protección de la salud.* VI. *Gestión de las personas en esta nueva realidad.* VII. *Bibliografía.*

## I. LOS EFECTOS DE LA PANDEMIA

**E**l coronavirus tipo 2 del síndrome respiratorio agudo grave o SARS-CoV-2 (Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2) es el cau-

sante de la enfermedad del coronavirus de 2019 denominado Covid-19, que se descubrió y aisló por primera vez en diciembre de 2019 en Wuhan (China). La Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la existencia de riesgo de salud pública de interés internacional el 30 de enero, así como la consideración como pandemia el 11 de marzo de 2020.

En la actualidad, según el Center for Systems Science and Engineering (CSSE) de la Johns Hopkins University, la pandemia afecta a 190 países y territorios, habiéndose detectados más de 46,937 millones de casos y producido más de 1'207,28 mil muertos.<sup>1</sup>

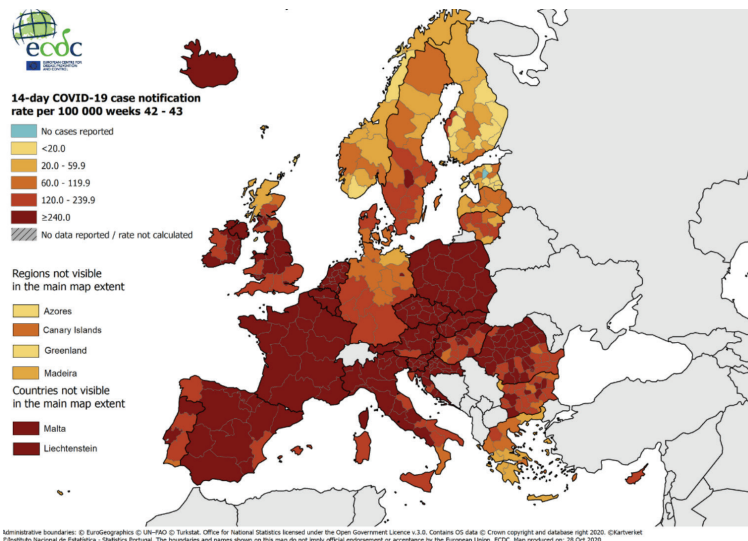
En cuanto a los datos de incidencia según los países, cabe mencionar los siguientes cuadros de países más afectados.

	<i>Afectados</i>
Estados Unidos	9'293,284
India	8'267,623
Brasil	5'554,206
Rusia	1'661,096
Francia	1'460,745
España	1'240,697
Argentina	1'183,131
Gran Bretaña	1'057,021
Colombia	1'004,308
México	933,155

	<i>Muertos por cada 100,000 habitantes</i>
Perú	107.77
Bélgica	103.71
España	77.48
Bolivia	76.99
Brasil	76.5
Chile	76.36
Ecuador	74.29
México	72.98
Argentina	71.07
Estados Unidos	70.88

<sup>1</sup> Disponible en: <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>, y <https://tradingeconomics.com/country-list/coronavirus-recovered>.

Los datos, que son especialmente negativos, también se pueden observar si se compara por regiones en la Unión Europea, conforme al siguiente mapa.<sup>2</sup>



## II. VISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La situación en el mercado de trabajo a nivel mundial está siendo realmente complicada, según la Organización Internacional del Trabajo, ya que se están produciendo muchos cierres de empresas y lugares de trabajo, pérdidas de horas de trabajo, confinamiento de trabajadores, afectación en la educación, formación técnica y profesional, así como en la capacitación en el puesto de trabajo y graves consecuencias en colectivos específicos.<sup>3</sup>

Ante esta situación, la OIT propone los siguientes cuatro pilares fundamentales para abordar esta crisis conforme a las normas internacionales del trabajo.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Disponible en: <https://www.ecdc.europa.eu/en/cases-2019-ncov-eneea>.

<sup>3</sup> Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_755917.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_755917.pdf).

<sup>4</sup> Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_740981.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf). En el mismo sentido, Naciones Unidas, disponible en: <https://>

<p style="text-align: center;">Pilar 1</p> <p>Estimular la economía y el empleo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una política fiscal activa</li> <li>• Una política monetaria flexible</li> <li>• Préstamos y ayuda financiera a sectores específicos, incluido el sector de la salud</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Pilar 2</p> <p>Apoyar a las empresas, los empleos y los ingresos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Extender la protección social a toda la sociedad</li> <li>• Aplicar medidas de mantenimiento del empleo</li> <li>• Ofrecer a las empresas ayuda financiera/fiscal y otros medios de alivio</li> </ul>
<p style="text-align: center;">Pilar 3</p> <p>Proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reforzar las medidas de SST</li> <li>• Adaptar las modalidades de trabajo (por ejemplo, el teletrabajo)</li> <li>• Prevenir la discriminación y la exclusión</li> <li>• Permitir el acceso a la sanidad para todos</li> <li>• Ampliar el recurso a una licencia remunerada</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Pilar 4</p> <p>Buscar soluciones mediante el diálogo social</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecer la capacidad y la resiliencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores</li> <li>• Fortalecer la capacidad de los gobiernos</li> <li>• Fortalecer el diálogo social, la negociación colectiva y las instituciones y mecanismos de las relaciones laborales</li> </ul>

### III. MEDIDAS EN LA UNIÓN EUROPEA

La Unión Europea ha puesto en marcha toda una serie de mecanismos con la finalidad de ayudar a los Estados miembros a coordinar sus medidas nacionales, especialmente respecto a medidas para reparar los daños económicos y sociales ocasionados, como puede ser el Plan de Recuperación para Europa<sup>5</sup> o el denominado Instrumento de Apoyo Temporal para Mitigar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia (Support mitigating Unemployment Risks in Emergency, SURE).<sup>6</sup>

*www.un.org/es/coronavirus/articulos/impacto-covid-19-mercado-laboral*, y *https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/the\_world\_of\_work\_and\_covid-19.pdf*.

<sup>5</sup> Disponible en: *https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/health/coronavirus-response/recovery-plan-europe\_es*.

<sup>6</sup> Reglamento (UE) 2020/672 del Consejo, de 19 de mayo de 2020, relativo a la creación de un instrumento europeo de apoyo temporal para atenuar los riesgos de desempleo en una emergencia (SURE) a raíz del brote de Covid-19.

Además, ha dictado una serie de textos normativos que durante este periodo han pretendido dar reglas para eliminar restricciones en el mercado de trabajo, especialmente en materia de libertad de circulación.<sup>7</sup>

En cuanto a los países de la Unión Europea, han tomado diferentes decisiones según sus legislaciones, pero se aprecian medidas comunes que son resumidas en este cuadro en las siguientes categorías y subcategorías.<sup>8</sup>

<i>Bloques de medidas</i>	<i>Medidas concretas</i>	<i>Países</i>
Medidas de protección del empleo	Evitación de despidos	España, Portugal, Italia, Grecia
	Suspensión del contrato de trabajo	Grecia, España, Portugal, Alemania
	Tiempo parcial/reducción de jornada	Suecia, Francia, Alemania, Eslovenia, Luxemburgo, Austria
	Trabajo estacional	Grecia
	Subsidio por desempleo	España, Bélgica, Francia, Luxemburgo, Suecia
	Suspensión + formación	Alemania, Hungría, Noruega
	Subsidio Covid-19	Irlanda, Eslovenia, Lituania, Malta
Subsidios	Salario garantizado	Holanda
	Tiempo parcial	Suecia, Francia
	Trabajadores con responsabilidades familiares	Irlanda, Bélgica, Luxemburgo, Austria, Malta, Polonia, Lituania, Bulgaria
	Para animar a los trabajadores a permanecer en casa	Suecia

<sup>7</sup> Comunicación de la Comisión, directrices relativas al ejercicio de la libre circulación de los trabajadores (2020/C 102 I/03). Comisión Europea, Hoja de Ruta Común Europea para el levantamiento de las medidas de contención de la Covid-19 (2020/C 126/01); Comunicación de la Comisión, Por un enfoque gradual y coordinado de la restauración de la libertad de circulación y del levantamiento de los controles en las fronteras interiores — Covid-19; Comunicación de la Comisión, directrices sobre el restablecimiento progresivo de los servicios de transportes y la conectividad — Covid-19 (2020/C 169/02) y Recomendación (UE) 2020/1475, del Consejo, de 13 de octubre de 2020, sobre un enfoque coordinado de la restricción de la libre circulación en respuesta a la pandemia Covid-19.

<sup>8</sup> Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/covid-19-eu-policywatch/database>. Sobre las medidas tomadas en países de América Latina: [https://oiss.org/consulta-los-canales-oficiales-sobre-las-medidas-que-los-gobiernos-estan-llevando-a-cabo-contra-el-covid-19/?utm\\_campaign=bioiss-no-111&utm\\_medium=email&utm\\_source=acumbamail](https://oiss.org/consulta-los-canales-oficiales-sobre-las-medidas-que-los-gobiernos-estan-llevando-a-cabo-contra-el-covid-19/?utm_campaign=bioiss-no-111&utm_medium=email&utm_source=acumbamail).

Mecanismos para la continuidad del negocio	Teletrabajo	Francia, Croacia, Malta, Eslovaquia, Luxemburgo, España, Portugal, Italia, Luxemburgo, Austria, Finlandia, Polonia, Portugal
	Incremento de horas de trabajo/suspensión de permisos y licencias	Finlandia, Francia, Grecia, Luxemburgo
	Exención del pago de cotizaciones a la seguridad social	España, Eslovaquia
	Subsidio para autónomos	España, Lituania, Holanda, Finlandia, Noruega, Austria, Portugal, Polonia,
	Flexibilización de los despidos	Finlandia
	Subsidios para las empresas	Alemania, Italia
	Subsidios para Pymes	Holanda, España, Finlandia, Croacia, Italia, Alemania, Reino Unido, Bulgaria.
Medidas de salud laboral	General	Francia, Austria, Bélgica
	Reincorporación al puesto de trabajo	Irlanda, Grecia, Austria, Eslovenia, Italia, España

#### IV. SITUACIÓN ECONÓMICA Y DEL EMPLEO

La repercusión generalizada de la pandemia del Covid-19, así como las diferentes medidas de suspensión de diversas actividades económicas que se están adoptando desde el principio de la extensión de la pandemia, están ocasionando una drástica contracción de la economía mundial. Según el informe de Perspectivas Económicas Mundiales del Banco Mundial, las previsiones que habían realizado para el año 2020 deben ser reducidas en 5.2%, encontrándonos en la peor recesión desde la Segunda Guerra Mundial.<sup>9</sup>

Si se separan estos datos, según la tipología de los países, se espera que en las economías avanzadas se produzcan relevantes distorsiones en la oferta y

<sup>9</sup> Disponible en: <https://www.bancomundial.org/es/publication/global-economic-prospects#:~:text=Las%20proyecciones%20de%20referencia%20pronostican,desarrollo%20se%20retraer%C3%A1n%20este%20a%C3%B1o.>



en la demanda internas, que puede llegar a alcanzar el 7%, mientras que en el grupo de mercados emergentes y economías en desarrollo, la contracción pueda suponer 2.5%. Es evidente que estos datos serán especialmente negativos en aquellos países que estén siendo más afectados por la pandemia, por ejemplo, gran parte de los países de la Unión Europea, así como aquellos que presentan una gran dependencia del comercio internacional, del turismo o de la circulación de los productos básicos.

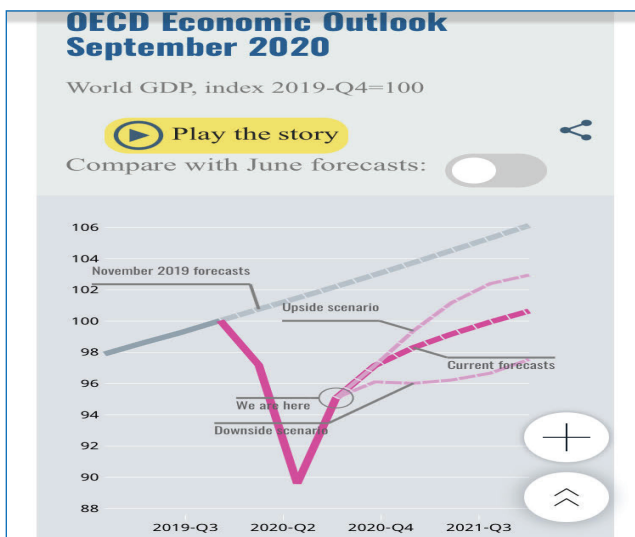
Todo ello, sin poder saber dónde está el final de esta crisis, que se alcanzará cuando se tenga una vacuna o se logre una cura.

Además, también cabe citar otros aspectos macroeconómicos de gran calado como el incremento de la deuda pública, caída de los precios, descenso de la variación anual de la producción industrial y de las ventas del comercio minorista, así como un efecto muy relevante en determinados sectores económicos, especialmente en el turismo. Entre los efectos microeconómicos, se puede hacer referencia a las importantes tensiones de tesorería para muchas empresas.

Gobiernos y ciudadanos son cada vez más conscientes del impacto de la pandemia y del reto que va a suponer volver a la normalidad. La Comisión Europea publicó el pasado 6 de mayo sus previsiones de primavera, que anticipaban una caída del PIB de la Unión Europea del 7.7%. Los países del sur acusarán un mayor impacto y se recuperarán con mayor lentitud, al ser más dependientes del turismo y presentar una estructura empresarial más atomizada. Estos países, además, son los que presentan una posición fiscal más vulnerable y, por tanto, con menor capacidad de endeudamiento para llevar a cabo políticas de estímulo.<sup>10</sup> En todo caso, los escenarios son totalmente inciertos, como se aprecia en el siguiente gráfico.

---

<sup>10</sup> Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10663774/2-30102020-BP-EN.pdf/94d48ceb-de52-fc70-aa3d-313361b761c5>.



FUENTE: World GDP, index 2019.

Así, son varias las instituciones, como el Fondo Monetario Internacional, los que han propuesto la adopción de una serie de medidas extraordinarias, como duplicar la capacidad de desempleo de fondos de emergencia, la reforma del Fondo Fiduciario para alivio y contención de catástrofes, incrementar la financiación a través el Fondo Fiduciario para el crecimiento y la lucha contra la pobreza, suspender el reembolso de deudas de países pobres o crear una línea de liquidez a corto plazo.<sup>11</sup>

En todo caso, es necesario evitar una recesión prolongada, un alto endeudamiento y se ha de proteger la estabilidad financiera, teniendo como objetivo fundamental el aumento de la productividad en las empresas. Es imprescindible, en palabras de la OCDE, restaurar la confianza.<sup>12</sup>

Esta situación económica está teniendo repercusiones extraordinarias en el mercado de trabajo, ya sea por incremento del desempleo o por pérdida de horas de trabajo que se asocia con disminución de salario. Además, existe un riesgo alto, especialmente si la situación se alarga durante mucho tiempo o se complica el escenario de la pandemia, que los efectos negativos sean aún mayores.

Hay que tener en cuenta que la mayor parte de los países han tomado medidas, a los efectos de controlar la pandemia, de cierre de actividades econó-

<sup>11</sup> Disponible en: <https://www.imf.org/es/Topics/imf-and-covid19>.

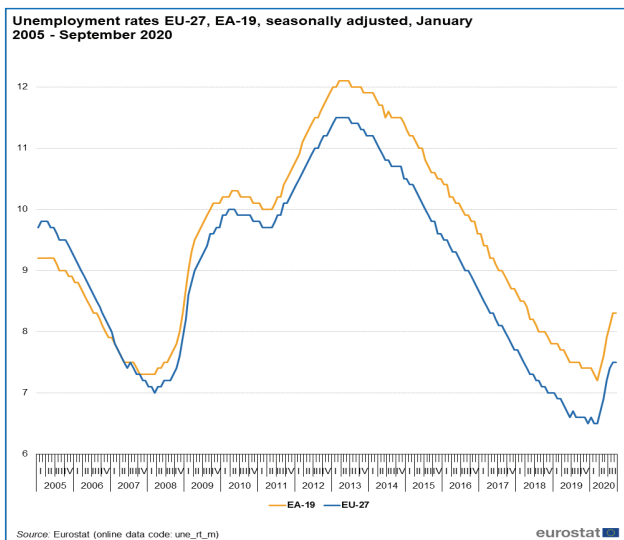
<sup>12</sup> Disponible en: <https://www.oecd.org/economic-outlook/>.

micas, lo que ha tenido un efecto devastador en el mercado de trabajo, tanto en los mercados de productos como de servicios. De hecho, según Naciones Unidas, alrededor del 94% de los trabajadores del mundo viven en países en los que se ha aplicado algún tipo de medida de cierre de actividades.<sup>13</sup>

Además, se detectan especiales riesgos en sectores informales, actividades culturales, transporte, restauración, comercio, manufacturas y actividades administrativas, afectando sobre todo a los trabajadores jóvenes.

Los efectos sobre el empleo o desempleo también son muy preocupantes. Si se analizan datos de la Unión Europea (27), se estima que en septiembre de 2020 estaban desempleados 15,990 millones de personas. En comparación con el mes anterior, el número de desempleados había aumentado en 42,000 y si se compara con septiembre de 2019, el desempleo aumentó en 1,811 millones.

En ese mismo mes, la tasa de desempleo desestacionalizada era del 8.3%, siendo la misma que el mes anterior y habiéndose incrementado (7.5%) desde septiembre de 2019.<sup>14</sup>



FUENTE: Eurostat (online data code: une\_rt\_m).

<sup>13</sup> Disponible en: <https://unsdg.un.org/resources/policy-brief-world-work-and-covid-19>.

<sup>14</sup> Disponible en: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment\\_statistics#Unemployment\\_in\\_the\\_EU\\_and\\_the\\_euro\\_area](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics#Unemployment_in_the_EU_and_the_euro_area).

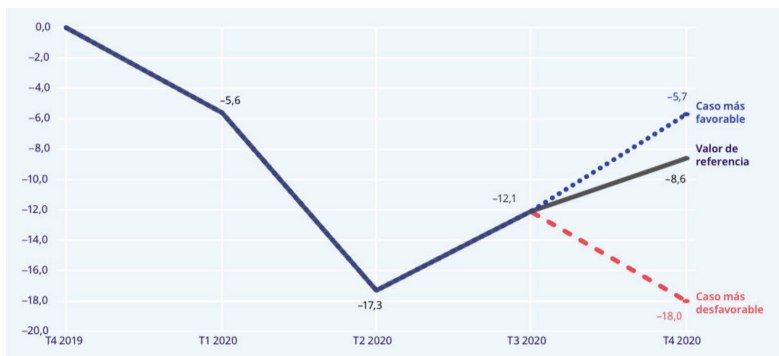
En dicho mes, 2,995 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados, habiendo alcanzado la tasa de desempleo juvenil el 17.1%, frente al 17.8 % del mes anterior. En comparación con septiembre de 2019, el desempleo juvenil aumentó en 259,000 personas.

Además, la tasa de desempleo de las mujeres era del 7.9%, estable en comparación con agosto de 2020, mientras que la tasa de desempleo de los hombres era del 7.1% en septiembre de 2020, también sin cambios respecto del mes anterior.

Finalmente, según la OIT, la pandemia ha supuesto una relevante disminución de las horas de trabajo en todo el mundo, con la consiguiente reducción de los salarios de los trabajadores que se han visto afectados por estas medidas. Esta reducción se ha cuantificado en 10.7% del total de los ingresos, si se comparan los meses de 2020 con el mismo período del año anterior.

La mayor reducción ha tenido lugar en los países de ingresos medianos bajos, en los que la pérdida de ingresos provenientes del trabajo ha supuesto el 15.1% y ha afectado más a mujeres que a hombres. De hecho, todas las previsiones apuntan a que la pérdida de horas de trabajo va a continuar durante todo el año, como se observa en el siguiente gráfico.<sup>15</sup>

PÉRDIDA DE HORAS DE TRABAJO ESTIMADA PARA LOS TRES PRIMEROS TRIMESTRES DE 2020 Y PREVISIONES PARA EL CUARTO TRIMESTRE DE DICHO AÑO A ESCALA MUNDIAL (PORCENTAJE)



FUENTE: ??????

<sup>15</sup> Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_755917.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_755917.pdf).

Ahora bien, es cierto que ha habido un número relevante de países que ha previsto supuestos de sustitución de rentas, normalmente por medio de prestaciones por desempleo —aunque suelen ser pocos y concentrados regionalmente— en la Unión Europea.

## V. EL OBJETIVO FUNDAMENTAL ES LA PROTECCIÓN DE LA SALUD

La pandemia del Covid-19 ha tenido, entre sus consecuencias, el traslado a las empresas de la obligación de proteger la salud, tanto la denominada pública, como la relativa al concreto puesto de trabajo, de los trabajadores, así como de otros sujetos que participan en la actividad económica, como pueden ser clientes, público, trabajadores de empresas auxiliares, independientes, etcétera.

Este deber se predica de todas las empresas y a los efectos de una reincorporación progresiva a los puestos de trabajo, es fundamental que tengan en cuenta los siguientes objetivos:

- Compromiso con la seguridad y la salud.
- Garantizar que se cumple con la regulación en materia de seguridad y salud de los trabajadores, de los colaboradores y de empresas vinculadas por el proceso productivo.
- Garantizar la seguridad de los clientes, proveedores y demás relacionados con los servicios prestados.
- Evitar/reducir riesgos de bajas laborales ocasionadas por contagios.
- Recuperar la actividad empresarial como habitual, sinergias de equipos y trabajo.
- Mantener la confianza/reputación social de todos los sujetos involucrados en el proceso.
- Estar preparados para afrontar futuras situaciones.

Entre estas medidas, hay que distinguir entre medidas relativas a salud pública y medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales.

### 1. *Medidas de salud pública*

En la mayoría de los países, ya sea por medio de normas nacionales o regionales, se han hecho leyes cuyo objetivo es establecer medidas de prevención y contención frente a la crisis sanitaria, así como prevenir posibles rebrotes.

Entre las medidas de salud pública cuyos objetivos buscan evitar la generación de riesgos de propagación del Covid-19, así como la propia exposición a dichos riesgos y que son exigibles tanto a los ciudadanos como a las empresas, se ha puesto en una posición preminente el uso obligatorio de las mascarillas, también en los centros de trabajo, aunque sea posible garantizar el mantenimiento de una distancia de seguridad interpersonal.<sup>16</sup>

Sin embargo, hay que tener en cuenta que hay países donde su uso no se considera un cumplimiento del deber de proporcionar a los trabajadores un equipo de protección individual (EPI), salvo en determinados puestos de trabajo, como las actividades sanitarias.<sup>17</sup>

De la misma manera, las empresas deben adoptar medidas de ventilación, limpieza y desinfección adecuadas a las características e intensidad de uso de los centros de trabajo, así como poner a disposición de los trabajadores agua y jabón, o geles hidroalcohólicos o desinfectantes con actividad virucida.

Además, hay tres medidas que han de tenerse en cuenta, posiblemente con mayor atención después de la aparición de los rebrotes, que puede suponer, en algunos casos, modificación de las condiciones laborales de los trabajadores, por lo que puede requerir negociación y acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.<sup>18</sup>

- Garantizar el mantenimiento de una distancia de seguridad interpersonal mínima entre los trabajadores, pudiendo o debiendo reordenar los puestos de trabajo y la organización de los turnos, así como el uso de los lugares comunes.

Se trata de una obligación de distancia interpersonal de medición perimetral, tanto en estático como en dinámico y cuando no sea posible, se supone que se aplica la obligación general de la mascarilla, aunque se puede sustituir por medidas colectivas, por ejemplo, mamparas. En el caso que sean supuestos en los que hay trabajadores y terceros, se aplica la distancia de seguridad interpersonal, por ejemplo, en reuniones.

Sin embargo, *a priori*, no hay ninguna limitación en relación con aforos, por ejemplo, en ascensores o lavabos o impedimento de apertura de zonas comunes, como salas de descanso o comedores.

<sup>16</sup> Disponible en: [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS\\_745549/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_745549/lang-en/index.htm).

<sup>17</sup> Disponible en: <https://www.statista.com/statistics/1114375/wearing-a-face-mask-outside-in-european-countries/#statisticContainer>.

<sup>18</sup> Disponible en: [https://www.ilo.org/global/docs/WCMS\\_753623/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_753623/lang-es/index.htm).

- Adoptar medidas para evitar la coincidencia masiva de personas, tanto trabajadores como clientes o usuarios, durante las franjas horarias de previsible mayor afluencia.

En esta línea, hay que establecer medidas de entrada y salida escalonada de los trabajadores y en los establecimientos abiertos al público, se debe garantizar un aforo limitado que debe permitir cumplir con las medidas de las autoridades sanitarias respecto a las distancias de seguridad.

Cuando sea posible, se debe fomentar la habilitación de mecanismos de control de acceso en las entradas de los locales. Este control de acceso debe garantizar el cumplimiento estricto del aforo máximo. Cuando sea de aplicación, se establecerán medidas para organizar a los clientes que permanezcan en el exterior del establecimiento en espera de acceder a él cuando lo permita el aforo. Todo el público, incluido el que espera en el exterior del establecimiento, debe guardar rigurosamente la distancia de seguridad. Se informará claramente a los clientes sobre las medidas organizativas y su obligación de cooperar en su cumplimiento.

- Adoptar medidas para la reincorporación progresiva de forma presencial a los puestos de trabajo y la potenciación del uso del teletrabajo.<sup>19</sup>

No queda claro si se trata de una recomendación o una obligación por lo que es difícil determinar cómo se articula. En todo caso, parece que no es una causa legal para modificar las condiciones de los contratos de manera unilateral por parte del empresario.

El incumplimiento de estas medidas de prevención y de las obligaciones cuando constituyan infracciones administrativas en salud pública, será sancionado por las autoridades competentes.

Es posible que las autoridades sanitarias continúen dictando normas que afecten, de manera directa o indirecta, a los centros de trabajo, por lo cual las empresas han de seguir de manera atenta estas regulaciones, teniendo en cuenta que, según las medidas tomadas, las empresas van a sufrir afectaciones muy importantes, por ejemplo cuando se considera que una actividad económica supone un claro peligro para la escalada de la pandemia y se clausura

---

<sup>19</sup> Disponible en: [https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS\\_747075/lang-en/index](https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_747075/lang-en/index), disponible en: [htm.https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS\\_743447/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang-en/index.htm), disponible en: [https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945\\_policy\\_brief\\_-\\_covid\\_and\\_telework\\_final.pdf](https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf).

la actividad o si se produce un confinamiento de la población en donde la empresa tiene un centro de trabajo.<sup>20</sup>

## 2. *Medidas de salud laboral*

El fundamento de las normas de prevención de riesgos laborales es la protección de la salud del trabajador frente a cualquier riesgo que pueda sufrir en la empresa.<sup>21</sup>

### 1. *¿Cuáles son las principales obligaciones de la empresa para prevenir el contagio del Covid-19?*

- Proteger la salud del trabajador frente a cualquier riesgo que pueda sufrir en la empresa.
- Incluir el riesgo de pandemia en la evaluación de riesgos, así como en el plan de prevención. El empresario debe adoptar las medidas que estime oportunas para cumplir con este deber, no sólo respecto a las actividades desarrolladas en el centro de trabajo, sino también en los desplazamientos del domicilio al centro o por otras razones, especialmente si no se realizan en un sistema de transporte privado.<sup>22</sup>
- Diseñar un plan de información, comunicación y formación. El contenido ha de ser claro, de fácil comprensión y cumplimiento, asegurándose que llegan a todos los destinatarios (trabajadores propios, de las empresas auxiliares, las personas puestas a disposición y a los trabajadores autónomos, en ambos casos que presten servicios en los centros de trabajo) y ha de mostrar evidencias de su implantación, por ejemplo, por medio del uso de carteles y señalización.
- Implementar un protocolo de prevención y control en aquellos casos que pueda existir mayor riesgo de contacto.<sup>23</sup> En este caso, la empresa

---

<sup>20</sup> Declaración de la Comisión tras la presentación de la Directiva (UE) 2020/739 de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo en lo que respecta a la prevención y la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos o que puedan estar expuestos al SARS-CoV-2 (2020/C 212/03). DOUE C 212/8, de 26 de junio de 2020.

<sup>21</sup> Disponible en: <https://www.osha.gov/Publications/OSHA3990.pdf>.

<sup>22</sup> Disponible en: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/hr-forms/pages/covid-19-back-to-work-checklist.aspx>.

<sup>23</sup> Disponible en: <https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/Protocollo-24-aprile-2020-condiviso-misure-di-contrasto%20Covid-19.pdf>.



está obligada a consultar con los delegados de prevención, así como con el comité de seguridad y salud.

- Establecer canales de comunicaciones oportunos frente a notificación de casos sospechosos.
- Cumplir con las recomendaciones que realicen los servicios de prevención.
- Suministrar equipos de protección individual idóneos.
- Reforzar las medidas de limpieza, prevención y autocuidado en los centros de trabajo, prestando especial atención en la limpieza y desinfección frecuente de objetos que sean de contacto común.

### 2. *¿Puede hacer la empresa controles de contagio a los trabajadores?*

Uno de los aspectos que más polémica han planteado se refiere a la obligatoriedad de los trabajadores de aceptar la realización de cualquier tipo de prueba para detectar el Covid-19 en el momento que el trabajador se reincorpora al trabajo, ya sea después de estar en un expediente, de vuelta de supuestos de teletrabajo o de las vacaciones.<sup>24</sup>

Si bien es cierto que la vigilancia de la salud se ha configurado de manera general como una obligación que requiere aceptación por parte del trabajador, el riesgo elevado de contagio actual legitima que el empresario, con los límites pertinentes, pueda exigir la realización de estas pruebas. Esta misma argumentación también es aplicable en relación con los trabajadores autónomos y los de empresas auxiliares.

### 3. *¿Cómo se gestionan los colectivos especialmente sensibles?*

La empresa debe garantizar de forma específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, habiéndose incluido en este colectivo a personas con diabetes, enfermedad cardiovascular, incluida hipertensión, enfermedad pulmonar crónica, inmunodeficiencia, tratamientos oncológicos en fase de tratamiento activo, embarazo o mayores de 60 años.<sup>25</sup>

El servicio sanitario competente debe evaluar la presencia de estas personas, establecer la naturaleza de especial sensibilidad y emitir un informe sobre

<sup>24</sup> Disponible en: <https://www.gov.uk/check-how-to-return-to-work-safely>.

<sup>25</sup> Disponible en: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_20\\_729](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_729).

las medidas de adaptación y protección. Igualmente, se debe determinar si existe la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo mediante la protección adecuada que evite el contagio, o bien la reubicación en otro puesto exento de riesgo de exposición en la misma empresa.

Si la empresa no puede garantizar una protección efectiva y específica de estos trabajadores, los servicios médicos deben elaborar un informe en el que deje constancia la condición de colectivo de riesgo y que por parte de la empresa existe la imposibilidad de adaptación del puesto de trabajo, de una protección adecuada o una reubicación en un puesto exento de riesgo de exposición, a los efectos de una hipotética prestación de incapacidad temporal.

#### 4. *¿Qué hacer en supuestos de pluralidad de empresas?*

En supuestos de pluralidad de empresas en un mismo centro, debe existir una coordinación entre las mismas y todas deben cooperar en la aplicación de las medidas en relación con el Covid-19, así como el establecimiento de los medios de coordinación que sean necesarios.

Asimismo, el empresario titular del centro de trabajo debe adoptar las medidas necesarias para que aquellos empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes del virus en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para que pueda trasladar esta información a sus respectivos trabajadores.

Las empresas que externalicen con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, deben vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa relativa al Covid-19.

#### 5. *¿Cuáles son las principales obligaciones del trabajador?*

Las medidas de protección básicas que deben ser tenidas en cuenta por los trabajadores, con base en el deber de velar por su propia seguridad y salud, así como por las de aquellas personas a quienes pueda afectar su actividad, debiendo cooperar con la empresa para que pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras, son las siguientes:

- Lavarse las manos con frecuencia con un desinfectante de manos a base de alcohol, o con agua y jabón.
- Al toser o estornudar, hay que cubrirse la boca y la nariz con el codo flexionado o con un pañuelo; tirar el pañuelo inmediatamente y lavarse las manos con un desinfectante de manos a base de alcohol, o con agua y jabón.
- Mantener la distancia social entre el trabajador y las demás personas, particularmente aquellas que tosan, estornuden y tengan fiebre.
- Evitar tocarse los ojos, la nariz y la boca.
- En caso de tener fiebre, tos y dificultad para respirar, solicitar atención médica.
- Cumplir con las medidas de prevención adoptadas por el empresario.
- Asistir a la formación que realice el empresario.
- Utilizar elementos de protección personal y responder por el cuidado de dichos elementos.

6. *¿Tiene el trabajador la obligación de poner en conocimiento a la empresa que ha tenido un contacto casual o estrecho con un caso de Covid-19?*

Los trabajadores, en virtud de la obligación que tienen, no sólo de velar por su seguridad y salud, sino también de sus compañeros y cooperar con la empresa, deben informar a su empleador de este contacto.

Aunque en virtud del principio de protección de la intimidad, no existe obligación del trabajador de informar sobre el diagnóstico, en aras del derecho a la protección de la salud de todos los trabajadores, así como la defensa de la salud de toda la población, en el caso de contagio por Covid-19, sí debe comunicar esta circunstancia de manera expresa a la empresa.

7. *¿Qué hacer en caso de detección de un contagio de Covid-19?*

Es necesario contar con un protocolo en el que se aborden las distintas situaciones que debe enfrentar la empresa, así como los pasos a dar. Es fundamental que este protocolo haya sido realizado en colaboración con las entidades colaboradoras en prevención que existan en la empresa y tengan conocimiento los representantes de los trabajadores, si la norma así lo exige.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Disponible en: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-business-response.html>.

Se deben establecer mecanismos de actualización permanente del mismo, así como en cada momento en que se produzca la detección de un contagio.

Este protocolo debe ser conocido por los trabajadores utilizando las acciones de información o formación que se estimen oportunas.<sup>27</sup>

## VI. GESTIÓN DE LAS PERSONAS EN ESTA NUEVA REALIDAD

Los trabajadores, las empresas y el mercado de trabajo en general van a continuar afrontando situaciones complicadas durante los próximos meses, tanto desde un punto de vista sanitario —rebotes dentro de los territorios, situación en otros países, carrera por la obtención de la vacuna, etcétera— así como desde un punto de vista económico, con la caída del PIB, el aumento del endeudamiento, el descenso del consumo, la difícil temporada turística de 2020 y las incógnitas para 2021, los problemas de tesorería de las empresas, la falta de liquidez o el incremento del desempleo.

Frente a la situación en la que nos encontramos, las empresas necesitan tomar decisiones estratégicas en relación con su modelo en el que van a tener un protagonismo fundamental, aspectos como el mantenimiento o la mejora de la productividad, para lograr mayor eficiencia, el incremento de la flexibilidad, la conciliación de la vida laboral y familiar, la necesidad de atracción y retención del talento, la mejora de la empleabilidad y del compromiso de los empleados, elementos de responsabilidad social corporativa, así como la consecución de un ambiente de trabajo seguro.<sup>28</sup>

Los mecanismos que tienen las empresas para conseguir los objetivos son variados y dependen, en cada caso, de la situación concreta de cada una de ellas, teniendo en cuenta que las principales variables económicas a considerar en el nuevo escenario son las siguientes:

- Ciclo del negocio.
- Ingresos *vs.* tesorería (amortizaciones de capital).
- Mecanismo de liberación de tesorería (costes fijos *vs.* costes variables *vs.* beneficios sociales).
- Umbral de rentabilidad considerando el índice de ocupación/ingreso/costes.

<sup>27</sup> Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/publications/covid-19-back-workplace-adapting-work-places-and-protecting-workers/view>.

<sup>28</sup> Disponible en: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/br-says-talent-is-crucial-for-performance-and-the-pandemic-proves-it>.

- Impacto económico de la paralización de actividad durante el estado de alarma.
- Estructura de la plantilla *vs.* subcontratación.
- Necesidad de flexibilidad.

En este escenario, son tres las ideas fundamentales que las empresas han de tener en cuenta en los próximos meses.

- Las principales materias sobre las que debemos trabajar van a situarse en los aspectos de tiempo de trabajo, salud pública y laboral, además de flexibilidad.
- Las compañías van a continuar funcionando y los trabajadores van a seguir trabajando, de manera desigual, todos teniendo en cuenta los retos de los próximos meses, que van a estar muy ligados a la situación epidemiológica y económica.
- Hemos de estar preparados para hacer frente a las nuevas situaciones, tanto de salud como económicas. Esto significa que hemos de conocer, después de haber llevado a cabo los análisis que se necesiten, las medidas y los procedimientos que deberán aplicarse en cada caso, todo ello teniendo en cuenta el valor fundamental del acuerdo en las relaciones laborales.

Así, es fundamental que las empresas cuenten con un plan de “reincorporación” que debe contar con dos fases, a corto y mediano plazos, y que debe fundamentarse en dos pilares: gestión de las relaciones laborales y protección de la salud.<sup>29</sup>

Las empresas, como repuesta a la crisis sanitaria y económica ocasionada por el Covid-19, se han de dirigir con una hoja de ruta que se ha de caracterizar por cuatro fases cuyo nombre empieza con R:

- Reacción. Es fundamental responder a los retos inmediatos, los que van surgiendo en el día a día y que requieren respuestas inmediatas.
- Resiliencia. Han de demostrar su resistencia frente a estas situaciones por medio de la gestión de las incertidumbres que van surgiendo.
- Recuperación. Tienen vocación de duración, por lo que es necesario que en esta situación identifiquen nuevas oportunidades de negocio.

---

<sup>29</sup> Disponible en: <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2020/04/covid-19-insurance-operations-challenges.html>.

- Nueva Realidad. Las empresas se mueven para adaptarse a la nueva realidad.

En todo caso, los retos para la gestión de las personas se pueden resumir en las siguientes cuestiones:

- Gestionar el talento, identificar los riesgos y responder de manera inmediata al cambio.
- Acompañar a los trabajadores en la gestión del entorno incierto en el que se mueven, tanto en la empresa como en sus actuaciones ciudadanas.
- Participar y facilitar la identificación de nuevas oportunidades, tanto en las actividades económicas como en la gestión de las personas.
- Impulsar nuevas formas de trabajo que permitan dar solución a las nuevas soluciones.

De esta manera, ante la nueva realidad y la necesidad de impulsar nuevas formas de trabajo, se proponen las siguientes medidas de gestión de personas.

### 1. *Revisión de la agenda en la gestión de las personas*

Este objetivo forma parte de la estrategia de negocio ante la nueva realidad, en la que prima el impulso de la transformación.

Es fundamental alinear la estrategia de la gestión de las personas con la estrategia de negocio de la empresa en esta nueva realidad. Con esta idea, es fundamental liderar el despliegue de la agenda de las personas que prestan servicios en la empresa, especialmente los trabajadores, para promover la colaboración, la conectividad y las nuevas formas de trabajo.

En definitiva, se debe impulsar el liderazgo y contar con equipos capacitados y alineados para alcanzar los objetivos de la agenda de la nueva realidad que cada empresa quiera determinar, según sus circunstancias.

### 2. *Simplificar las estructuras organizativas*

Es necesario, ante esta nueva realidad, romper con formatos antiguos y transformar las estructuras tradicionales, teniendo en cuenta que este cambio puede tener diferentes niveles y ámbitos de actuación.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Disponible en: <https://www.forbes.com/sites/tracybrower/2020/06/07/hrs-compelling-new-role-in-response-to-the-coronavirus/?sh=4f17caj07f8e>.

Se debe impulsar la colaboración, la organización con total conexión, así como simplificar la estructura, todos los modelos operativos presentes y las formas de trabajo con la que se desarrolla la actividad económica en la empresa.

Además, es fundamental optimizar los costes derivados de la simplificación organizativa en estructura y en procesos, así como en el aspecto de la colaboración entre empresa y sus trabajadores, sin descuidar a las personas que, sin tener una relación laboral, intervienen en los diferentes procesos, por ejemplo, respecto a las empresas auxiliares.

### 3. *Nuevas formas de gestión del desempeño de los equipos*

Es fundamental empoderar y reconocer la consecución de los objetivos que se determinan para los equipos de trabajo, en detrimento de culturas organizativas en las que el presencialismo es la regla general. Para conseguir este objetivo, se debe dar mayor peso a los objetivos que fueron diseñados con carácter previo y han sido cumplidos. En este caso, y para la mayor eficacia de este nuevo sistema, ha de existir un *feedback* entre empresa y trabajadores más frecuente y, de ser posible, más informal.

El resultado de esta comunicación ha de presentar mayor correlación entre la frecuencia del contacto entre las personas y el proceso de mejora continua del desempeño.<sup>31</sup> Para esto es necesario que los indicadores de desempeño estén alineados con los objetivos del negocio y que se produzca una correcta sostenibilidad en el desempeño de la organización, los equipos y las personas.

### 4. *La relevancia de la flexibilidad*

Es fundamental contar con elementos de flexibilidad que contribuyan claramente a la mejora de la productividad, desde un punto de vista personal y organizativo. En este proceso ha de estar presente la transformación de la cultura y se debe buscar y aplicar políticas y procesos más ágiles.<sup>32</sup>

Las empresas han de estar preparadas no sólo para dar respuesta al negocio, sino también para adaptar su actividad a la nueva situación y los trabaja-

<sup>31</sup> Disponible en: <https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2020/05/22/the-impact-of-covid-19-on-human-resource-management-avoiding-generalisations/>.

<sup>32</sup> Disponible en: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/co/Documents/risk/gcxworkforcestrategieshatputyourpeoplefirstESP.pdf>.

dores han de contar con los recursos necesarios para contribuir a la transformación digital y al uso de tecnologías flexibles.

En este proceso, se debe buscar la mayor resiliencia de la dirección de las empresas y de los trabajadores para desarrollar, asegurar e incrementar la continuidad del negocio.

##### 5. *El nuevo rol de la dirección*

Las personas que detentan la dirección de las empresas han de tener una nueva función que debe ser más abierta en el sentido de aprovechar las diferentes capacidades de las personas que se encuentran en la empresa, allí donde estén y generar todos los recursos existentes para maximizarlas.

Es necesario desarrollar una nueva empatía y dar un paso atrás y ponerse en la piel de los trabajadores, así como del resto de personas que interactúan en la empresa, para poder analizar el cambio de la empresa en esta nueva realidad desde esta perspectiva más global, así como el impacto en su día a día.

De la misma manera, se han de desarrollar competencias vinculadas a la curiosidad, donde se practique la escucha activa, donde se pregunte y se responda en un mismo nivel para que se pueden identificar los posibles obstáculos, así como las oportunidades y soluciones.

En este nuevo orden, la resiliencia es un reto. Es imprescindible mantener el rumbo superando las resistencias a la transformación y convirtiendo los errores en oportunidades de aprendizaje para el éxito, tanto de la dirección como de los propios trabajadores.<sup>33</sup>

Finalmente, no se puede olvidar la importancia de la humildad, de manera que la dirección ha de mostrar apertura para poder recibir un *feedback* totalmente sincero por parte de los trabajadores u otras personas que intervengan en el proceso económico, que permita identificar vulnerabilidades y dar visibilidad a otras personas.

##### 6. *Gestión de la experiencia de los trabajadores*

Es necesario conseguir un mayor compromiso de los equipos, así como mayor capacidad de gestión del cambio en un entorno de incertidumbre como es el de la nueva realidad. Para ello, se debe apoyar y dar soporte a los trabajadores en esta situación anómala y de clara incertidumbre, tanto sanitaria como económica.

<sup>33</sup> Disponible en: <https://www.pwc.es/es/covid/assets/recursos-humanos-covid.pdf>.



Es evidente que una mejor experiencia genera compromiso y mejora la relación con el negocio de la empresa, contribuyendo a su continuidad, así como a su expansión.

No se puede olvidar que una buena gestión de la experiencia y de las capacidades de los trabajadores impacta de manera muy positiva en la retención del talento y puede ser una de las claves para la fidelización de los trabajadores en situaciones poscovid-19.<sup>34</sup>

### 7. *Acelerar la automatización de los procesos*

Los procesos deben ser analizados para conseguir una mejor gestión, en la que su automatización tendrá un papel protagonista. Este cambio se ha de dar en la tecnología que utiliza la empresa, así como en su estructura, roles y capacidades.

Para conseguir este objetivo es fundamental optimizar el modelo operativo, desde el punto de vista de funciones y formas de trabajo, contribuyendo a la mejora de la eficiencia organizativa. En este tránsito es fundamental conseguir la reducción del tiempo dedicado a las tareas transaccionales, reorientando la operativa del equipo humano hacia actividades de mayor valor añadido.

Se debe conseguir impulsar y reforzar la mentalidad digital, tanto de la dirección como de los trabajadores, para optimizar los recursos digitales implantados y lograr su máxima eficacia. Este proceso ha de tener una continua retroalimentación en la que se revisen los diferentes ámbitos funcionales y aprovechar al máximo el impacto de esta digitalización.

### 8. *Digitalizar el aprendizaje y el desarrollo*

Este proceso de digitalización ha de poner el foco en la formación *online*, así como en el desarrollo de nuevas capacidades digitales.

Es necesario incrementar y mejorar la experiencia de aprendizaje de los trabajadores por medio de marcos flexibles y nuevas plataformas digitales de aprendizaje. En esta misma línea, se debe impulsar el desarrollo de nuevas capacidades digitales en los equipos humanos, así como el impulso de nuevas herramientas, que permitan un mayor desarrollo de las nuevas formas de colaborar y gestionar equipos, en la línea que está asumiendo el teletrabajo durante la pandemia.

<sup>34</sup> Disponible en: <https://home.kpmg/cr/es/home/tendencias/2020/03/gestion-impacto-covid-19/rol-departamento-recursos-humanos.html>.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

- AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, “Covid-19: vuelta al trabajo - Adaptar los lugares de trabajo y proteger a los trabajadores”, 24 de abril de 2020.
- BANCO MUNDIAL, *Global Economic Prospects*, junio de 2020.
- “Covid-19 Estrategias prácticas de capital humano que ponen de primero a la gente”, *Deloitte*, disponible en: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/co/Documents/risk/gxworkforcestrategieshatputyourpeoplefirstESP.pdf>.
- “Covid-19 EU PolicyWatch database”, Eurofound, disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19-eu-policywatch>.
- FONDO MONETARIO INTERNACIONAL, “El FMI y el Covid-19”, disponible en: <https://www.imf.org/es/Topics/imf-and-covid19>.
- KPMG, “El rol de recursos humanos en tiempos de crisis”, disponible en: <https://home.kpmg/cr/es/home/tendencias/2020/03/gestion-impacto-covid-19/rol-departemanto-recursos-humanos.html>.
- LONDON SCHOOL OF ECONOMICS, “The Impact of Covid-19 on Human Resource Management: Avoiding Generalizations”, disponible en: <https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2020/05/22/the-impact-of-covid-19-on-human-resource-management-avoiding-generalisations/>.
- MCKINSEY, “H. R. Says Talent is Crucial for Performance —and the Pandemic Proves it”, 27 de junio de 2020, disponible en: <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/hr-says-talent-is-crucial-for-performance-and-the-pandemic-proves-it>.
- OECD, *Economic Outlook*, Interim Report September 2020, disponible en: <https://www.oecd.org/economic-outlook/september-2020/>.
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS, “La ONU pide medidas para amortiguar el impacto del COVID-19 en el mercado laboral”, disponible en: <https://www.un.org/es/coronavirus/articles/impacto-covid-19-mercado-laboral>.
- “UN Policy Brief: The World of Work and COVID-19”, junio 2020, disponible en: [https://www.ilo.org/employment/Informationresources/covid-19/other/WCMS\\_748323?lang=en](https://www.ilo.org/employment/Informationresources/covid-19/other/WCMS_748323?lang=en).
- ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL, “Consulta los canales oficiales sobre las medidas que los gobiernos están llevando a cabo contra el Covid-19”, disponible en: <https://oiss.org/consulta-los-canales-oficiales-sobre-las-medidas-que-los-gobiernos-estan-llevando-a-cabo-contr-el-covid-19/>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La Covid-19 y el mundo del trabajo*, Estimaciones actualizadas y análisis, 23 de septiembre de 2020, disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang-es/index.htm>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, “A Safe and Healthy Return to Work during the COVID-19 Pandemic”, disponible en: [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS\\_745549/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_745549/lang-en/index.htm).

OSHA, *Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19*, disponible en: <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA3990.pdf>.

PWC, Covid-19, “¿Qué va a significar para el área de recursos humanos?”, disponible en: <http://www.es/es/covid/assets/recursos-humanos-covid.pdf>.

UNIÓN EUROPEA, “Plan de recuperación para Europa”, disponible en: [https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe\\_es](https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_es).

UNIÓN EUROPEA, “Telework in the Eu Before and After the Covid-19: Where We Were, Where We Head to”, disponible en: [https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2021-06/jrc120945\\_policy\\_brief\\_-\\_covid\\_and\\_telework\\_final.pdf](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2021-06/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf).

UNIÓN EUROPEA, “Coronavirus: EU guidance for a safe return to the workplace”, 24 de abril 2020, disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=89&nmsId=9652&furtherNews=yes>.

## RELACIONES LABORALES Y LA PANDEMIA COVID-19: REFLEXIONES SOBRE LAS POLÍTICAS LABORALES EN BRASIL\*

LABOR RELATIONS AND THE COVID-19 PANDEMIC:  
REFLECTIONS ON LABOR POLICIES IN BRAZIL

RELATIONS DE TRAVAIL ET PANDÉMIE COVID-19:  
RÉFLEXIONS SUR LES POLITIQUES DU TRAVAIL AU BRÉSIL

Roberto CAÑEDO VILLAREAL\*\*  
Daniel Francisco NAGAO MENEZES\*\*\*

RESUMEN: En este artículo investigamos qué escenario laboral enfrenta Brasil con la pandemia Covid-19, con el fin de evaluar en qué medida las estrategias de salud colectiva, como el aislamiento social, pueden ser viables para las personas que viven del trabajo y qué nivel de apoyo puede brindarles nuestra cobertura de protección social pública. Para ello, se debatirá la racionalidad que ha organizado las relaciones laborales en el país, así como su dominio por parte del Estado, a través de referencias teóricas que problematizan el advenimiento del neoliberalismo y las tensiones engendradas por la legislación laboral. Se discute el aislamiento

---

\* Recibido el 22 de enero de 2021 y aceptado para su publicación el 13 de septiembre de 2021.

\*\* Licenciado en economía por el Instituto Politécnico Nacional; maestría en matemática educativa por la Universidad Autónoma de Guerrero; doctorado en educación por la Universidad de Costa Rica. Coordinador de la Maestría en Economía Social de la Universidad Autónoma de Guerrero. Miembro de CIRIEC-México.

\*\*\* Licenciado en derecho (PUC-Campinas), maestría y doctorado en derecho político y económico (Universidade Presbiteriana Mackenzie), posdoctor en derecho (USP), posdoctorado en economía (UNESP-Araquara). Profesor del Programa de Postgrado en Derecho Político y Económico de la Facultad de Derecho de la Universidade Presbiteriana Mackenzie. Profesor colaborador de la Maestría en Economía Social de la Universidad Autónoma de Guerrero (Acapulco, México). Miembro de CIRIEC-Brasil.



to social como estrategia de salud colectiva, evaluando quiénes son los sujetos capaces de adherirse a esta estrategia, quiénes se sacrifican para que funcione (y en qué términos se hace este sacrificio) y, aún así, quiénes son los sujetos que caen en este escenario a través de un lenguaje asistencial y no de derechos. Estas reflexiones nos permiten lograr importantes orientaciones de la política social para enfrentar la pandemia, problematizando las debilidades de nuestro modelo de regulación social del trabajo, más allá del contexto de crisis.

*Palabras clave:* trabajo, precariedad, neoliberalismo, pandemia, salud pública.

**ABSTRACT:** In this article, we investigate what labor scenario Brazil faces with the Covid-19 pandemic, in order to assess to what extent collective health strategies, such as social isolation, may be viable for people living from work and what level of support can provide our public social protection screen. To do this, the rationality that has organized labor relations in the country will be debated, as well as its domination by the State, through theoretical references that problematize the advent of neoliberalism and the tensions generated by it in labor legislation. Social isolation is discussed as a strategy for collective health, evaluating who are the subjects capable of adhering to this strategy, who are sacrificed to make it work (and in what terms is this sacrifice made) and, even so, who are the subjects who fall in this scenario through a language of care, and not of rights. These reflections allow us to achieve important orientations of social policy to face the pandemic, problematizing the weaknesses of our model of social regulation of work, beyond the context of crisis.

*Keywords:* work, precariousness, neoliberalism, pandemic, public health.

**RÉSUMÉ:** Dans cet article, nous examinons le scénario du travail auquel le Brésil est confronté avec la pandémie de Covid-19, afin d'évaluer dans quelle mesure les stratégies de santé collective, telles que l'isolement social, peuvent être viables pour les personnes vivant du travail et niveau de soutien peut fournir notre écran public de protection sociale. Pour ce faire, la rationalité qui a organisé les relations de travail dans le pays sera débattue, ainsi que sa domination par l'État, à travers des références théoriques qui problématisent l'avènement du néolibéralisme et les tensions qu'il génère dans la législation du travail. L'isolement social est discuté comme une stratégie de santé collective, évaluant qui sont les

sujets capables d'adhérer à cette stratégie, qui sont sacrifiés pour la faire fonctionner (et dans quels termes ce sacrifice est-il fait) et, même ainsi, qui sont les sujets qui tombent dans ce scénario à travers un langage de soins et non de droits. Ces réflexions nous permettent d'aboutir à des orientations importantes de politique sociale pour faire face à la pandémie, problématisant les faiblesses de notre modèle de régulation sociale du travail, au-delà du contexte de crise.

*Mots-clés:* travail, précarité, néolibéralisme, pandémie, santé publique.

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Neoliberalismo, individualismo exacerbado y negación de la centralidad del trabajo*. III. *Precarización del trabajo en Brasil: entre la informalidad, la contratación precaria y el desmantelamiento del Estado laboral*. IV. *El aislamiento como estrategia de salud colectiva: ¿cuál es el lugar del trabajo en este contexto?* V. *Consideraciones finales*. VI. *Referencias*.

## I. INTRODUCCIÓN

Los momentos de crisis ponen de relieve los problemas latentes en las sociedades, agravando los problemas y sus complejidades. En una pandemia, no es de extrañar que uno de estos temas sea precisamente el trabajo, que es central para la convivencia humana y las construcciones sociales, que actúa como actividad productora de bienes, en particular, y de realidades humanas, en general; trascendental tanto para nuestra cotidianidad temporal como espacial.<sup>1</sup>

Se trata, entonces, del trabajo (y, en consecuencia, del no trabajo) sobre el que pesan cuestiones relevantes: ¿Quién trabaja para contener la crisis? ¿Cómo funciona? ¿Cuál será el destino de la clase trabajadora cuando no pueda funcionar? ¿Cómo se abordarán las demandas productivas frente a las restricciones al trabajo en vivo?

El drama vivido a raíz del Covid-19 nos hace pensar en los límites de las medidas de salud pública que consisten en el aislamiento y la cuarentena, ya que, para la mayoría de los trabajadores, la preservación de la salud a través del aislamiento social no aparece como una posibilidad ante la fragilidad y precariedad de sus vínculos laborales.

<sup>1</sup> Tamayo, Álvaro y Borges, Livia de Oliveira, "Valores del trabajo y valores de las organizaciones", en Ros, María y Gouveia, Valdiney, *Psicología social de los valores humanos*, Madrid, Biblioteca Nueva, 2001.

En este artículo científico pretendemos investigar a qué escenario de trabajo se enfrenta Brasil con la pandemia de coronavirus, a fin de evaluar en qué medida las estrategias de salud colectiva, como el aislamiento social, pueden ser viables para las personas que viven del trabajo cotidiano, qué nivel de apoyo puede brindarles la cobertura de protección social pública.

Para lograr este objetivo, este artículo se basa en tres líneas de razonamiento, que se desarrollarán en las tres partes que lo integran, además de esta introducción y las consideraciones finales.

En primer lugar, se discute bajo qué racionalidad se han organizado las relaciones laborales en el país, así como su dominio por parte del Estado, haciéndolo a través de referencias teóricas que problematizan el advenimiento del neoliberalismo y las tensiones engendradas por él hacia las configuraciones clásicas del derecho al trabajo.

En un segundo tema, se recopilan datos más generales sobre el mercado laboral brasileño antes del advenimiento de la pandemia, con énfasis en los impactos de las recientes reformas laborales, el comportamiento de las instituciones públicas de regulación laboral y los indicadores de trabajo social precario, con especial atención al aumento de la informalidad en el país.

Finalmente, se analiza el aislamiento social como estrategia de salud colectiva, evaluando quiénes son los sujetos capaces de adherirse a esta estrategia, quiénes son sacrificados para que funcione (y en qué términos se produce este sacrificio) y, aún así, quiénes son los sujetos que caen en este escenario a partir de un lenguaje asistencial, mas no de derechos.

Estas reflexiones nos permiten visualizar importantes orientaciones de la política social para enfrentar la pandemia, problematizando también las debilidades de nuestro modelo de regulación social del trabajo, más allá del contexto de crisis.

## II. NEOLIBERALISMO, INDIVIDUALISMO EXACERBADO Y NEGACIÓN DE LA CENTRALIDAD DEL TRABAJO

El neoliberalismo cambió profundamente las relaciones sociales al radicalizar el postulado de la competencia como forma de asegurar el beneficio y la acumulación de riqueza. Además de una simple política económica o una ideología, el neoliberalismo se presenta como una racionalidad real, en la medida en que representa un complejo de conductas financieras, legales,

culturales y políticas que estructura y organiza la postura de gobernantes y gobernados desde la generalización de la competencia en la sociedad.<sup>2</sup>

Los Estados han jugado un papel importante en este proceso desde su inicio. Fueron los encargados de introducir y universalizar la lógica de la competencia y el modelo de empresa, a través de políticas deliberadas, tanto en sus propias estructuras administrativas como en la población sujeta a su jurisdicción.<sup>3</sup>

Para ello, la acción estatal se desarrolla en varios frentes: el vaciamiento de las entidades públicas (mediante privatizaciones o mediante recortes presupuestarios), el establecimiento de instrumentos de evaluación para los empleados estatales, la derogación de normas que limitaban la explotación de la fuerza laboral a favor de la acumulación financiera total, entre otros.

Por tanto, es importante darse cuenta de que, a diferencia de lo que pueda parecer a primera vista, no hay retraimiento o reducción del Estado con el advenimiento del neoliberalismo, sino una transformación de su forma de estar presente en las relaciones sociales y económicas, ya que, sin la acción del Estado, el mercado moderno no podría operar en las proporciones en las que opera.<sup>4</sup>

La racionalidad neoliberal, por tanto, requiere la intervención estatal. Ocurre que esta actuación no debe servir al arbitraje de la eficiencia económica y el progreso social, aunque sea deficiente. De hecho, lo que se busca es un Estado socio de la acumulación financiera y los intereses del mercado, que no abandone el manejo y control de la población, sino que comience a realizarlos desde el binomio productividad-costos.

A pesar de esto, la crítica sobre la intervención estatal en la sociedad es extensa. Esta crítica, sin embargo, se limita a la conducta adoptada por el Estado como tercer garante de la sociedad, en particular de una cobertura de protección social, como si los mecanismos que demandaba el neoliberalismo para generalizar la competencia no fueran también una forma de intervención estatal.

Las llamadas políticas de austeridad, como receta para liquidar cuentas públicas imprescindibles del crecimiento económico y, sobre todo, como alternativa a las crisis engendradas por el sistema financiero, representan un

---

<sup>2</sup> Dardot, Pierre y Laval, Christian, *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*, trad. de Mariana Echalar, São Paulo, Boitempo, 2016.

<sup>3</sup> *Idem.*

<sup>4</sup> *Idem.*



discurso de sacrificio que Mark Blyth<sup>5</sup> llama acertadamente “dolor virtuoso después de la fiesta inmoral”, ya que imputa a los más vulnerables el sacrificio, en derechos y garantías sociales, por el equilibrio fiscal sacudido precisamente por los arrebatos del sistema financiero. La explosión de la deuda pública en todo el mundo debido a la pandemia reaviva estos debates, colocando la dimensión sacrificial de la austeridad en correspondencia con la vida misma de quienes trabajan.

El mito del mercado autorregulado, supuestamente desvinculado de la acción del Estado, en la medida en que sería nocivo para el desarrollo de la sociedad, por tanto, representa sólo una de las varias estrategias adoptadas desde la racionalidad neoliberal para el desmantelamiento de políticas públicas que no son límite a una visión puramente utilitaria de los sujetos sociales.<sup>6</sup>

Uno de los puntos centrales de la racionalidad neoliberal es la necesidad de desmantelar la legislación laboral protectora, que ahora se propaga bajo el sobrenombre de flexibilidad de las reglas supuestamente rígidas que regulan los mercados laborales y que se supone dificultan la inserción de las empresas de forma competitiva en el mercado mundial.

Así, tras el advenimiento del neoliberalismo, los países están asistiendo a una progresiva desconexión de lo económico a lo social a través de un proceso de legitimación de opciones políticas basadas en la indexación de los derechos laborales y sociales a los ciclos económicos, así como la recontractación de la ciudadanía con base en pautas favorables al mercado e intervenciones de un Estado, él mismo subordinado al “bien común” del mercado.<sup>7</sup>

Por lo tanto, el desmantelamiento del estatuto de protección del empleo es fundamental. El objetivo es desinflar las normas que aseguren la protección de los asalariados frente a los flujos de actividad económica, cuyos riesgos han sido imputados al tejido empresarial desde el inicio de la legislación laboral, y el establecimiento de nuevas disposiciones que permitan a los empresarios ajustar la fuerza laboral a las demandas del mercado, reduciendo al máximo el coste de los trabajadores y modificando el comportamiento de esta clase mediante mecanismos de estímulo ligados a los resultados económicos de los comportamientos individuales.

---

<sup>5</sup> Blyth, Mark, *Austeridade: A história de uma ideia perigosa*, trad. de Freitas e Silva, São Paulo, Autonomia Literária, 2018, p. 416.

<sup>6</sup> Dardot, Pierre y Lavat, Christian, *op. cit.*

<sup>7</sup> Ferreira, António Casimiro, *Sociedade da austeridade e direito do trabalho de exceção*, Porto, Vida Económica, 2012, p. 26.

La disciplina de las relaciones laborales debe trasladarse, entonces, al ámbito privado, sobre la base de que la distribución de los mismos derechos individuales de todos es suficiente para que empleadores y trabajadores negocien, en igualdad de condiciones, las obligaciones que deben asumir.<sup>8</sup>

En este escenario de sometimiento de los derechos sociales a la autonomía privada, el contractualismo es ahora considerado la principal forma de conexión para que las partes puedan establecer las condiciones que más se adapten a sus intereses y maximizar sus proyectos personales, ya que cada uno debe ser responsable de los riesgos que asume en la gestión empresarial de sus vidas.<sup>9</sup>

Es que, al negarle importancia a los mecanismos de protección colectiva, que supuestamente representan un obstáculo a la competitividad de las empresas, al crecimiento económico y a la propia productividad y creatividad del trabajador, corresponde a cada ser humano, una vez poseídos los derechos individuales, ser racional y realizar cálculos de oportunidad sobre lo que es más beneficioso.

Esto conduce a un proceso de individualización de los riesgos sociales que abstrae completamente las diferencias de clase, género y raza, en el sentido de que la maquinaria instalada convierte las causas externas en responsabilidades individuales y los problemas vinculados al sistema en fallas personales,<sup>10</sup> aplicando a todos el mismo procedimiento de cálculo económico: si todos somos libres, a cada uno le corresponde adoptar las conductas que aseguren su propio bienestar.

Así, la vida se convierte en una eterna gestión de riesgos, por lo que el nuevo sujeto hipermoderno, creado por esta confluencia de factores, debe trabajar para la empresa como si trabajara para sí mismo, una verdadera institución en competencia con las demás, ya que el eventual paro le será imputado exclusivamente a él, maximizando los resultados a favor del empleador y diluyendo la solidaridad entre los compañeros de trabajo.<sup>11</sup>

Esta individualización del desempeño no se logra por el mero discurso seductor de la gestión del riesgo personal, sino también por la constante amenaza del desempleo derivada de un mercado laboral extremadamente flexible,

---

<sup>8</sup> Supiot, Alain, *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*, Porto Alegre, Sulina, 2014.

<sup>9</sup> Ferreira, António Casimiro, *op. cit.*

<sup>10</sup> Dardot, Pierre y Lavat, Christian, *op. cit.*, p. 348.

<sup>11</sup> *Idem.*

que permite la fácil disposición de los empleados de la plantilla de la empresa en cualquier momento.

El miedo, por tanto, juega un papel importante en esta reestructuración negativa de la situación laboral. La incertidumbre sobre el futuro, en un sistema que no cuenta con protección colectiva y que individualiza todas las crisis sociales, presiona a los trabajadores a aceptar condiciones cada vez más precarias de relegación al rol de la exclusión total, además de exacerbar el individualismo en la sociedad en una reformulación real de un ejercicio popular: cada uno para sí mismo y nadie para todos.

Todo este movimiento representa, en la práctica, una transferencia de riesgos e inseguridades de la comunidad empresarial a la clase trabajadora, que termina modificando su propia subjetividad: al mismo tiempo que comienza a sufrir la falta de estabilidad y protección social, también asume responsabilidad total por su desempeño.<sup>12</sup>

Aunque para algunos la dinámica del capitalismo nos acercaba cada vez más al fin del mundo del trabajo,<sup>13</sup> existían ya evidencias empíricas de que éste seguía siendo el eje de construcción humano social.<sup>14</sup> En este contexto, a diferencia de lo que algunos pensadores de finales del siglo pasado defendían desde distintas perspectivas el trabajo no ha perdido su centralidad como categoría clave para entender la vida social. Tanto es así, que en el proceso de difusión y profundización de la racionalidad neoliberal, uno de los puntos centrales es precisamente el desmantelamiento del estatuto laboral y la reestructuración de las relaciones laborales. De hecho, la precariedad del trabajo marca la pauta de la precariedad de las relaciones y subjetividades construidas en el seno social, como apunta Antunes.<sup>15</sup>

Estas transformaciones, sin embargo, afectan de manera diferente las leyes laborales de los diferentes países atravesados por el neoliberalismo, como consecuencia de las peculiaridades históricas de las relaciones laborales de cada lugar, así como por la desigualdad social interna y la posición que ocupan en el mundo globalizado.

<sup>12</sup> Standing, Guy. *O precariado: a nova classe perigosa*. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013.

<sup>13</sup> Ros, María y Gouveia, Valdiney. *Psicología Social de los valores humanos*. Madrid: Biblioteca Nueva, 2001, p. 326. Kerka, Sandra. *High Performance Work Organizations Myths and Realities*, 1995, disponible en: <http://ericacve.org/docgen.asp?tbl=archive&ID=A027>.

<sup>14</sup> Bernstein, Basil, “Escuela, mercado y nuevas identidades pedagógicas”, *CIDE, Doc. 13*, 1997, disponible en: [http://www.reduc.cl/raes.nsf/4211b585503d5ee04256843007c08e2/6890ef5f3a8009e104256983006a26f5/\\$FILE/rae8129.pdf](http://www.reduc.cl/raes.nsf/4211b585503d5ee04256843007c08e2/6890ef5f3a8009e104256983006a26f5/$FILE/rae8129.pdf)

<sup>15</sup> Antunes, Ricardo, *O privilégio da servidão*, São Paulo, Boitempo, 2018.

### III. PREACARIZACIÓN DEL TRABAJO EN BRASIL: ENTRE LA INFORMALIDAD, LA CONTRATACIÓN PRECARIA Y EL DESMANTELAMIENTO DEL ESTADO LABORAL

La expansión del neoliberalismo profundizó aún más las diversas contradicciones internas que históricamente han marcado a la sociedad brasileña. La negación de la protección colectiva y la consiguiente individualización de los riesgos sociales a través de la abstracción de las diferencias de clase, género y raza en una sociedad profundamente desigual, conducen a la profundización de la pobreza y a la propia desigualdad social.<sup>16</sup>

A diferencia de lo que sucedió en algunos países europeos, que efectivamente vivieron la plenitud del Estado de bienestar social, incluso a través de una legislación laboral que, incluso dentro de la lógica contradictoria del derecho laboral, Brasil nunca ha comercializado más el trabajo humano tanto que llegó a experimentar una gran estructura de protección social capaz de universalizar condiciones de vida digna para los trabajadores.

Si bien, la consolidación de las leyes laborales es celebrada por algunos como un marco normativo para la regulación de las relaciones laborales y criticada por tantos otros por la supuesta rigidez de sus disposiciones, lo cierto es que entre la norma y la realidad vivida por la clase obrera brasileña siempre ha existido un gran abismo.

Varios factores, como la inspección insuficiente y el bajo costo de la transgresión legal para los empleadores, entre otros aspectos, han llevado al incumplimiento constante de la legislación laboral en Brasil.<sup>17</sup> La defensa neoliberal del desmantelamiento del estatuto de protección del empleo, sin embargo, se lleva a cabo sin considerar este problema de efectividad, que siempre ha permitido el fácil ajuste del trabajo a las demandas del mercado por parte de los empresarios. Esto es lo que Dari Kerin<sup>18</sup> denominó flexibilidad laboral por incumplimiento de las normas.

Además, incluso dentro del alcance de la norma, los derechos laborales instituidos en Brasil nunca han abarcado plenamente a todos los que viven del trabajo en nuestro país. A los trabajadores rurales, por ejemplo, sólo se les reconocieron las mismas garantías que a los trabajadores urbanos con la llegada de la Constitución Federal de 1988.

---

<sup>16</sup> Ferreira, António Casimiro, *op. cit.*

<sup>17</sup> Cardoso, Adalberto M. y Lage, Telma, *As normas e os fatos*, Río de Janeiro, FGV, 2007.

<sup>18</sup> Krein, José Dari, *Debates contemporâneos: economia social e do trabalho: as relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil*, São Paulo, LTr, 2013.

Los trabajadores domésticos, en cambio, a pesar de la ampliación de la protección normativa con la Enmienda Constitucional 72/2013 y la Ley Complementaria 150/2015, continúan teniendo menos derechos que el resto de los trabajadores, especialmente en lo que respecta a la mayor dificultad para configurar la relación laboral, lo que lleva a la exclusión del grupo denominado “diaristas”. Entender esta diferenciación en el tratamiento legal del trabajo doméstico es inseparable de lo que Crenshaw llama una interacción entre dos o más ejes de subordinación<sup>19</sup> de personas afectadas por este tipo de trabajo. Así, entender este escenario presupone un enfoque interseccional, que puede analizar cómo el racismo, el patriarcado, la opresión de clases y otros sistemas discriminatorios crean desigualdades básicas que estructuran las posiciones relativas de mujeres, razas, etnias, clases y otros.

Es la naturalización de un lugar precario, que carece de reconocimiento social para las mujeres negras, la clave para entender la falta de igualdad de trato legal que persiste hasta la actualidad. La investigación evidencia el tortuoso camino hacia el reconocimiento de la titularidad de derechos por parte de las trabajadoras del hogar, que fluye, incluso después de la aprobación de la Reforma Constitucional y la Ley Complementaria 150/2015, en la asimilación legal de la figura cotidiana, como condición precaria e informal de la gran mayoría de estos trabajadores, combinada con la persistencia de una condición subordinada para este colectivo, como lo demuestran las relaciones sociales construidas en torno al trabajo doméstico, especialmente en el contexto de la pandemia.<sup>20</sup>

Además, una amplia gama de trabajadores experimenta lo que se denomina “informalidad”: vivir del trabajo, pero sin protección social, este grupo incluye tanto a los que trabajan por su cuenta como una estrategia de supervivencia o de complementación de ingresos (antigua informalidad) y aquellos insertados en situaciones laborales que tienden a eludir el arquetipo protector que permite a los trabajadores acceder a la seguridad social y derechos laborales (nueva informalidad), en un proceso continuo e intercambiable.<sup>21</sup>

Sin embargo, en lugar de ampliar la cobertura de la legislación laboral para igualar los mismos derechos a toda la clase trabajadora, el neoliberalismo

<sup>19</sup> Crenshaw, Kimberlè, “Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero”, *Revista de Estudos Feministas*, vol. 7, núm. 12, 2002, p. 177.

<sup>20</sup> Cfr.: disponible en: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/10/trabalho-domestico-perde-500-mil-postos-na-pandemia.shtml>.

<sup>21</sup> Krein, José Dari y Proni, Marcelo W., *Economía informal: aspectos conceituais e teóricos*, Brasília, OIT, 2010.

presenta estas garantías como privilegios para una pequeña porción de la población, cuyo alto costo supuestamente impide el desarrollo de la economía y la reducción de la tasa de desempleo. Como consecuencia, el estatuto de protección del empleo ha sido casi desmantelado en los últimos años, no sólo a través de cambios legislativos, sino también a través de decisiones judiciales, en especial del Supremo Tribunal Federal, en una manifestación pragmática de lo que Antonio Casimiro definió como jurisprudencia de la austeridad.<sup>22</sup>

La Ley 13.467/2017 fue la única encargada de modificar 54 artículos, insertar 43 y derogar otros artículos de la consolidación de leyes laborales, así como agregar y modificar siete artículos de leyes dispersas. Posteriormente, la Medida Provisional 881/2019, conocida como MP, de libertad económica, fue posteriormente convertida en Ley No. 13.874/2019, y Medida Provisional No. 905/2019, popularizada bajo la nomenclatura de verde y amarillo o nuevo contrato de reforma laboral.

En conjunto, estas innovaciones legales fueron las encargadas de flexibilizar la jornada laboral (jornada de trabajo, ampliación del horario bancario y 12 x 36 sin restricciones, etcétera), rebajando la retribución (como consecuencia de la modificación de la naturaleza de varias parcelas), desprecio por las normas de seguridad y salud en el trabajo (restricciones a la inspección y regulación del teletrabajo), así como formas de contratación más precarias (subcontratación, intermitente, verde y amarilla, parcial, autónoma y temporal).<sup>23</sup>

En el Supremo Tribunal Federal, a su vez, se establecieron las siguientes tesis: plazo de prescripción legal de cinco años del FGTS (ARE 709212), vigencia de una cláusula de baja, amplia y sin restricciones, para todas las cuotas resultantes del contrato laboral contenido en un plan de incentivo o despido voluntario (RE 590415) y legalidad de la subcontratación en todas las actividades comerciales (ADPF 324 y RE 958252).

Contrariamente a lo prometido, estos cambios no llevaron a un aumento del nivel de empleo, ni a la formalización de los contratos de trabajo, con evidencia de que, de hecho, contribuyeron a un avance de la precariedad en las relaciones laborales en Brasil, incluso a través de la expansión de la informalidad.<sup>24</sup>

<sup>22</sup> Ferreira, António Casimiro, *op. cit.*

<sup>23</sup> Galvão, Andréia *et al.*, *Contribuição crítica à reforma trabalhista*, Campinas, GT Reforma Trabalhista UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

<sup>24</sup> Krein, José Dari y Oliveira, Roberto Vêras de, "Para além do discurso: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação", en Krein, José Dari (coord.), *Reforma trabalhista: promessas e realidade*, Campinas, Curt Nimuendajú, 2019, pp. 81-125.

El aumento de la desigualdad entre los propios trabajadores en los últimos años refleja esta expansión del trabajo precario en Brasil. En 2014, el 50% más pobre ganaba el 5.7% de los ingresos del trabajo que se generaba, mientras que en el primer semestre de 2019 este porcentaje se redujo a 3.5%, lo que en la práctica representa una pérdida de casi el 40% del ingreso de cada uno de estos individuos.<sup>25</sup> El 10% más rico, en cambio, que era receptor de alrededor del 49% de los ingresos laborales en 2014, comenzó a recibir, a principios de 2019, el 52% del monto total.<sup>26</sup>

En el mismo periodo se produce una interrupción en la generación de empleos formales y un aumento en la tasa de desempleo y en el número de personas que trabajan informalmente, lo que genera un aumento en la percepción de incertidumbre por parte de la clase que vive del trabajo, ya sea para quienes tienen cartera firmada y no quieren perderla, tampoco para quienes ya están calificados como desempleados e informales y viven con la inestabilidad derivada de pertenecer a estas categorías.<sup>27</sup>

En el último trimestre de 2019, la tasa de desempleo en Brasil fue de 11%, pero este porcentaje es mucho mayor en algunos estados de la federación, como Bahía y Amapá, que cuentan, respectivamente, con 16.4 y 15.6%.<sup>28</sup> La tasa de subempleo por insuficiencia de horas trabajadas, a su vez, alcanzó el 17.4% en el territorio nacional, pero obtuvo el 31.6% en Piauí y el 29.4% en Bahía.<sup>29</sup>

La tasa de informalidad, que incluye a los empleados del sector privado, público y doméstico que carecen de contrato laboral, así como a los que trabajan por cuenta propia, fue del 45.9% en el mismo periodo, lo que es aún más alarmante si se considera que, en ese momento, hay un aumento estacional de puestos formales debido a las fiestas de fin de año.<sup>30</sup>

En este contexto, se encuentran, por ejemplo, los trabajadores de aplicaciones (conocidos como *uberized*), que realizan, entre otras actividades, el transporte de personas y la entrega de alimentos a favor de empresas de plataformas digitales. Esta relación laboral, sin embargo, no se reconoce y, por

<sup>25</sup> Barbosa, Rogério Jerônimo, “Estagnação desigual: desemprego, desalento, informalidade e a distribuição da renda do trabalho no período recente (2012-2019)”, *Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise*, Brasília, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), año 25, núm. 67, 2019, pp. 59-70.

<sup>26</sup> *Idem.*

<sup>27</sup> *Idem.*

<sup>28</sup> Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral, 4o. trimestre de 2019, Río de Janeiro, IBGE, 2019.

<sup>29</sup> *Idem.*

<sup>30</sup> *Idem.*

tanto, no se formaliza, por lo que aquellas empresas que forman parte de la *gig economy* imponen, por incumplimiento y eludir la legislación, pésimas condiciones laborales sin ningún tipo de protección legal para estos trabajadores.

Otra categoría marcada por la informalidad es la de las trabajadoras domésticas. Y aquí, el uso del término en femenino se vuelve imperativo. Son las mujeres, de la división sexual del trabajo existente, las que se encargan predominantemente de realizar las actividades relacionadas con el hogar o el cuidado de otras personas: ocupan el 92% de estos puestos.<sup>31</sup>

Del grupo de mujeres que ejercen actividades remuneradas en Brasil, el 14.6% de ellas se concentra en el trabajo doméstico, mientras que menos del 1% de los hombres están destinados a este tipo de servicio.<sup>32</sup> Dentro de este expresivo contingente de mujeres, es posible encontrar predominantemente mujeres negras, que representan el 63% de la categoría, y del total de mujeres negras que laboran en trabajo asalariado, el 18.6% está vinculada al servicio doméstico, mientras que la proporción cae al 10% en el caso de las mujeres blancas.<sup>33</sup>

El lugar persistentemente subordinado de las mujeres negras que conforman la gran mayoría de las trabajadoras del hogar en el país debe leerse a partir de la recuperación histórica e interseccional emprendida por Lélia González, quien entiende la estratificación del mercado laboral brasileño a través de la exclusión de negros y pardos en relación con los trabajos formales en la posabolición de la esclavitud, éstos fueron incluso ignorados por el estatus de ejército de reserva, siendo empujados a la condición de masa marginal. Para la autora, con relación a este grupo, la condición de la mujer negra era aún más tenue, diferenciándose, por otro lado, de la característica de la inserción tardía de la mujer blanca en el mercado laboral, que comienza a suceder a partir de la década de 1950 en los puestos jerárquicos inferiores del sector servicios, en bancos y oficinas, a expensas del trabajo doméstico de las mujeres negras.

Así, la condición de la mujer negra está determinada por una serie de opresiones y arreglos históricos que terminan por encerrarlas en dos destinos: la condición “natural” de trabajadora doméstica o “mulata” para el consumo sexual de turistas y hombres de élite. Y es la naturalización de estos roles, asociada a la prohibición de las posibilidades de movilidad social para la mujer

---

<sup>31</sup> Pinheiro, Luana *et al.*, *Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua*, Brasília, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2019.

<sup>32</sup> *Idem.*

<sup>33</sup> *Idem.*



negra en su conjunto, la explicación interseccional de estas estadísticas de trabajo doméstico y la informalidad asociada en Brasil. La tasa de formalización del contrato de trabajo doméstico ronda el 30%, por lo que la inmensa mayoría de los trabajadores se encuentran en el sector informal, con denegación sistemática de sus derechos, como las vacaciones, el decimotercer salario y la asistencia a la seguridad social en caso de enfermedad o accidente.<sup>34</sup> Además, no se puede perder de vista la condición de los jornaleros, que por no prestar servicios más de dos veces por semana a una misma familia, también quedan excluidos de la protección social, por opción del legislador.

Los salarios de los trabajadores domésticos también demuestran la precariedad de la categoría, siendo el promedio nacional incluso más bajo que el salario mínimo nacional: alrededor del 90% en 2017 y 92% del mínimo en 2018.<sup>35</sup> Esta baja valoración social de la categoría se deriva de la herencia esclavista de la sociedad brasileña, que sigue imponiendo actividades a las mujeres negras en el ámbito residencial de las familias blancas, sin garantizarles condiciones laborales dignas.

La devaluación atribuida al trabajo reproductivo, producto de la división sexual del trabajo y la construcción de género, las desigualdades sociales históricamente reproducidas se combinan con el racismo institucionalizado para producir, como ya se expuso, no sólo la naturalización de la subordinación de la mujer negra, sino también la construcción activa de arreglos normativos que permitan la prestación de servicios informales, tipo jornaleros, aunque sea un trabajo consuetudinario, así como el incumplimiento de obligaciones laborales ya reconocidas por la ley, ante la percepción de subciudad por parte de las propias instituciones de regulación del trabajo. Estas limitaciones y la ausencia de posibilidades efectivas de acceso a la educación, apoyo a las responsabilidades familiares y posibilidades de inserción en otros nichos laborales, más valorados, terminan con todas las mujeres negras en ciclos de pobreza y trabajo doméstico precario. Los trabajadores rurales remunerados representan otra categoría marcada por la informalidad. Sólo el 12% de los integrantes de este colectivo tienen trabajos formales, es decir, el 88% de estos trabajadores se encuentran al margen de la legislación laboral, sometiéndose así a una jornada laboral, remuneración y seguridad laboral más precarias.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> *Idem.*

<sup>35</sup> *Idem.*

<sup>36</sup> Valadares, Alexandre *et al.*, “A reforma trabalhista e o trabalho no campo, in Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)”, *Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise*, Brasília, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), año 23, núm. 63, 2017, pp. 96-106.

Otro tema latente en relación con la precariedad de las relaciones laborales en Brasil es el uso de dispositivos legales desarrollados para las pequeñas empresas como una forma de enmascarar las relaciones laborales reales y formalizarlas como una mera prestación de servicios. La figura del Microempresario Individual (MEI), por ejemplo, suele ser impuesta por las empresas a los trabajadores para que se alivien del cumplimiento de los derechos laborales, transfiriendo así diversos costos de la actividad económica al propio trabajador.<sup>37</sup>

El desmantelamiento de los ya limitados mecanismos de protección laboral existentes en la sociedad brasileña, por lo tanto, tornó la situación aún más problemática desde el punto de vista social y sacrificó una vez más, en nombre de cierto modelo de desarrollo económico, la porción de la población que históricamente siempre fue el blanco de la exclusión y marginación: negros, pobres y mujeres.

Es así como, en un contexto de periferia del capital, la realidad brasileña es tocada por el neoliberalismo en el sentido de socavar su incipiente estructura pública de regulación del trabajo formal, mientras que esta misma racionalidad nubla la perspectiva de corregir el recorrido en relación con los puntos críticos de nuestro mercado laboral, especialmente en lo que respecta al camino necesario de inclusión y protección de los trabajadores que forman parte de nuestro sector informal estructural y permanente. El proceso guiado por políticas neoliberales, de hecho, favorece que porciones de trabajo formal sean engullidas por la informalidad, sin que esta última entrega observe avances en materia de protección y ciudadanía, ampliando así la exclusión social.

Es en esta precaria situación que la llegada de la pandemia Covid-19, o coronavirus, encuentra relaciones laborales en Brasil.

#### IV. EL AISLAMIENTO COMO ESTRATEGIA DE SALUD COLECTIVA: ¿CUÁL ES EL LUGAR DEL TRABAJO EN ESTE CONTEXTO?

El advenimiento de la pandemia de coronavirus impuso, a nivel mundial, la retracción de las actividades económicas a favor de la preservación de vidas

---

<sup>37</sup> Nogueira, Mauro Oddo *et al.*, “Remédio ou veneno? As políticas de formalização de negócios e a precarização do trabalho em um contexto de crise”, *Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise*, Brasília, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), año 25, núm. 66, abril de 2019, pp. 145-157.

humanas. Ante la falta de una vacuna que pudiera inmunizar a las personas contra el virus y la imposibilidad de su producción en el corto plazo, la alternativa presentada consensualmente por la comunidad científica internacional fue el aislamiento social, como forma de aplanar la curva de contagio, manteniéndola en niveles manejables por los sistemas de salud.

Considerando que el potencial de letalidad de la enfermedad es relativamente bajo con referencia al número de contaminados, provocando que la mayoría de los síntomas leves contaminados, o incluso ante la ausencia de síntomas, el desafío que plantea la pandemia se dirija a los mecanismos de salud colectiva y a la capacidad de las sociedades para prevenir el contagio generalizado de los más vulnerables.

La discusión se traduce automáticamente al trabajo: ¿cómo se desarrollaría durante la crisis sanitaria?

Para responder a esta pregunta parece fundamental identificar tres grupos de trabajadores afectados de diferentes formas: 1) los trabajadores de la salud, especialmente los del sistema público, que comenzaron a ser reclutados de manera incisiva, en situaciones de riesgo y sin el sustento de una estructura satisfactoria para afrontar una gran crisis; 2) trabajadores con relación laboral, ya sean los involucrados en actividades esenciales, que continuaron desarrollándose durante la crisis (y cuyo rol fue ampliado por las recientes medidas provisionales y decretos del gobierno federal), aquellos cuyas actividades tuvieron sus operaciones modificadas, debido a la pandemia (conducción al teletrabajo, operando exclusivamente vía reparto, entre otras medidas impuestas por las medidas provisionales 927 y 936/2020) o los afectados por la pandemia con suspensión de sus actividades profesionales y en riesgo de desempleo; 3) la gran masa de trabajadores informales así clasificados, ya sea porque trabajan por cuenta propia, o porque están exentos de protección laboral ante el comportamiento ilegal de sus empleadores, entre los que se encuentran incluso personas que realizan algunas actividades esenciales. En este último grupo destacan las trabajadoras del hogar, los vendedores ambulantes y los trabajadores de plataformas.

La conformación de estos tres distintos grupos de trabajadores ya estaba afectada por políticas neoliberales, con incidencias que implican, en mayor o menor medida, perjuicio al cumplimiento de las medidas colectivas de salud necesarias para enfrentar el Covid-19.

Con relación al primero —y aquí prestaremos atención a los profesionales de la salud pública—, es importante darse cuenta que las medidas neoliberales de restricción del gasto público, representadas en el caso brasileño por la

EC 95/2016, que congeló el presupuesto de la Unión por 20 años, tienen un impacto decisivo en las condiciones laborales de los servidores públicos. La profundización de estas medidas de austeridad ha amenazado recientemente con una reforma administrativa (aún no deliberada) con restricciones a los derechos de estos mismos funcionarios públicos, incluso con la intención de reducir los salarios para el ajuste fiscal.

Cabe recordar, también, que muchos trabajadores de salud pública son contratados de manera precaria, a través de contrataciones temporales y excepcionales, que no son legales ante la demanda permanente de personal en salud pública. El abanico de contrataciones precarias que invade el sector privado también acaba reflejándose en el ámbito de la administración pública, a través de dispositivos inconstitucionales que eluden los requisitos de las licitaciones públicas, las garantías de estabilidad y, sobre todo, los impactos previsionales de las admisiones.

Estos trabajadores también enfrentan la sequedad de sus condiciones materiales de trabajo, ya que la falta de una adecuada infraestructura de prestación de servicios —camas, medicinas, equipo de protección personal, respiradores, kits de prueba— hace inviable el desempeño de la actividad profesional y genera una sobrecarga física y emocional para los trabajadores, quienes aún enfrentan directamente la insatisfacción de los pacientes y familiares.

A través de las medidas de devaluación y descalificación del trabajo de estos sujetos, es la calidad del servicio de salud pública que enfrentará la pandemia que se ve comprometida. Dardot y Laval<sup>38</sup> observan que la desconfianza y descalificación de los servidores públicos e instituciones a las que están vinculados allanan el camino para la pérdida del sentido de servicio público, a través de la corrosión de la confianza en las virtudes cívicas, que se conjuga con la premisa de eficiencia superior y calidad de los servicios privados.

Con relación al segundo segmento, representado por trabajadores con relación laboral, se trata de los alcanzados directamente por la Reforma Laboral de 2017 (Ley 13.467/2017) y las reformas parciales que le siguieron. Afectados ya por la nueva sistemática de la jornada flexible, la retribución y el nuevo menú de contratos precarios, estos sujetos, una vez más, fueron invitados al sacrificio, como es propio de las políticas de austeridad.

En un escenario en el que la preocupación por la inminente crisis económica ha tenido casi la misma dimensión que las preocupaciones por la crisis sanitaria, se dictaron sucesivas medidas provisionales encaminadas a viabilizar

---

<sup>38</sup> Dardot, Pierre y Level, Christian, *op. cit.*, p. 317.

la actividad empresarial: los artículos 927, 936, 945 y 946 admitieron varias estrategias, como el teletrabajo (sin calcular el tiempo de uso de los dispositivos de comunicación, el tiempo disponible), anticipación de vacaciones, vacaciones colectivas, aplazamiento de pagos del FGTS, suspensión de contratos de trabajo, reducción de horas de trabajo con reducción de salario, entre otras medidas.

La tónica neoliberal presente en la reforma laboral, y ya desarrollada en el primer ítem de este artículo, prevaleció, independientemente del predominio de los acuerdos individuales sobre los colectivos en muchas de estas situaciones —que, incluso, fue aprobado por el Tribunal Supremo Federal a través del ADIN 6363, el cual rechazó la medida cautelar para excluir la aplicación de los dispositivos lesivos al artículo 7, XXVI, del CF/1988—, así como la lógica de que la preservación del empleo, cualesquiera que sean sus condiciones, justificaría el derrocamiento de la protección laboral, incluso en un momento de gran vulnerabilidad para quienes viven del trabajo.

El gobierno federal, en los términos de la MP 936/2020, aseguró el pago de la prestación de emergencia, calculada según el valor del seguro de desempleo, para compensar parcialmente las pérdidas salariales derivadas del eventual acomodo realizado por los empresarios mediante reducciones en días de contrato y suspensiones. Las instalaciones creadas por el gobierno inhiben, por tiempo limitado, los despidos específicamente para trabajadores alcanzados por las medidas, pero no restringen una conducta empresarial de uso del poder de despido en el contexto de la pandemia, ni siquiera con relación a los empresarios que se benefician del apoyo gubernamental como salario complementario de sus empleados. Así, no resuelve definitivamente el riesgo de paro, ni siquiera entre los sectores apoyados por la MP 936/2020.

Toda la dimensión colectiva del conflicto se ve oscurecida por la eliminación de los sindicatos en las decisiones relevantes para la implementación de políticas públicas.

Por otro lado, la lista de actividades esenciales se amplía y se pide a más sujetos que expongan su salud y la de sus familias, sin contraparte significativa en materia de protección social. Haciendo uso de sucesivos decretos —exactamente seis, en el rango comprendido entre el 2 de marzo de 2020 y el 21 de diciembre de 2020—, la Presidencia de la República amplió la lista de actividades consideradas imprescindibles durante la pandemia, para incluir, entre ellas, las actividades de construcción civil, actividades industriales, salones de belleza y peluquerías, academias deportivas de todo tipo, actividades de desarrollo de productos y servicios, incluidas las realizadas a través de *start-ups*,

a efectos del artículo 3o. de la Ley 13.979, de 2020; actividades de comercio de bienes y servicios, incluyendo las de alimentación, descanso, limpieza, higiene, comercialización, mantenimiento y asistencia técnica para automóviles, conveniencia y afines, orientadas a asegurar el transporte y actividades logísticas de todo tipo de carga y personas en carreteras y caminos, servicio de *call center*, entre otros.

La condición del segundo grupo de trabajadores, aquí definido como asalariados formales, es, por tanto, de exacerbación de la subordinación a la discrecionalidad del empleador, en un contexto en el que se debilitan los mecanismos públicos y colectivos de fiscalización.

Finalmente, y en un contexto más preocupante, hay trabajadores cubiertos por el espectro de la informalidad. Aquí se trata de vendedores ambulantes, trabajadoras domésticas diarias, manicuristas, trabajadoras registradas como personas jurídicas (empresas), también choferes y repartidores de aplicaciones, cuyos ingresos diarios dependen del trabajo, rendidos sin empleo, y cuyas ausencias laborales, justificadas o injustificadas, representan una pérdida económica inmediata.

Para identificarlos se adopta aquí el concepto amplio de informalidad, que engloba la informalidad nueva y la vieja, según la definen Kerin y Proni,<sup>39</sup> con el fin de englobar en este conjunto heterogéneo ambas actividades realizadas al margen de organizaciones capitalistas, como las que se materializan en estructuras capitalistas, pero en una situación de incumplimiento de la legalidad. Excluidas de la legislación laboral, el costo para estas personas de adherirse a las recomendaciones de salud pública que las autoridades consideran esenciales es su propio sustento y supervivencia.

La comprensión de la dinámica del sistema de empleo y la informalidad implica la idea de que existe, para ciertos sectores, una trayectoria marcada por la reproducción de la miseria, incluso bajo entornos de crecimiento económico, como dos caras de una misma moneda, aunque es cierto que los salarios no se han generalizado y muchas veces ni siquiera han constituido una forma determinante de las relaciones laborales nacionales. Lo informal es una parte constituyente de la cadena productiva nacional, un requisito previo para el desarrollo de actividades concebidas como modernas, a través de la dinámica de alianzas y competencias.

Los datos de la OIT muestran que, en las economías emergentes y pobres, es común que más de la mitad de la fuerza laboral esté comprometida al mar-

---

<sup>39</sup> Krein, José Dari, *op. cit.*

gen, en la informalidad, y algunos de ellos destacan en los países de América Latina, África y Asia. Se llega al 70% de la población activa (por ejemplo, Bolivia, Perú, Indonesia, Pakistán, Tanzania, Malí), alcanzando el 90% en India.<sup>40</sup>

Como observa Nicoli,<sup>41</sup> el trabajo en condiciones de absoluta precariedad ha vivido siempre con un empleo regulado, y es pertinente considerar la composición heterogénea de la “clase trabajadora”,<sup>42</sup> incluyendo a todos aquellos que viven de su trabajo, incluidos los trabajadores desempleados e informales.

Sin embargo, en las últimas décadas del siglo XX, con el advenimiento de la reestructuración productiva y las transformaciones que ha sufrido el sistema capitalista de producción, lo que antes eran los márgenes del sistema se expanden de tal manera que comienzan a ocupar su centro, desafiando los sistemas de protección laboral instituidos para dejar atrás sus criterios.

En gran medida, nuestros “ganadores”<sup>43</sup> son personas predominantemente negras, que persistieron, desde la posesclavitud, en el trabajo informal a través de la actividad lucrativa, porque no fueron absorbidas por las formas legalmente protegidas del trabajo ni han sido insertados socialmente de manera satisfactoria para que puedan calificar para ello. Corroborando este análisis, tenemos el creciente número de trabajadores que laboran, sin protección social, como empresas de reparto para empresas de aplicaciones. En este grupo se incluye a la juventud negra brasileña: una encuesta realizada por Aliança Bike<sup>44</sup> revela que el perfil de repartidores está compuesto por el 71% de negros y pardos, y tiene una edad promedio de 24 años, en su mayoría hombres.

Este segmento estructural de nuestro mercado laboral ha sido estudiado por la literatura reciente, especialmente por estudios centrados en la cuestión racial,<sup>45</sup> no como una figura accidental en tiempos de crisis, sino como un marcador central de nuestro mercado laboral que, en tiempos de crisis y debi-

---

<sup>40</sup> Nicoli, Pedro Augusto Gravatá, *Fundamentos de direito internacional social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho*, São Paulo, LTr, 2016.

<sup>41</sup> *Idem*.

<sup>42</sup> Antunes, Ricardo, *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*, 2a. ed., São Paulo, Boitempo Editorial, 1999.

<sup>43</sup> Reis, João José, *Ganhadores: a greve negra de 1857 na Bahia*, São Paulo, Companhia das Letras, 2019.

<sup>44</sup> Aliança Bike, *Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo*, julio de 2019, disponible en: <https://aliancabiike.org.br/pesquisa-de-perfil-dos-entregadores-ciclistas-de-aplicativo/>.

<sup>45</sup> Alves, Raíssa Roussenq, *Entre o silêncio e a negação: trabalho escravo contemporâneo sob a ótica da população negra*, São Paulo, Letramento, 2019.

do al discurso neoliberal, tiende a crecer, “tragándose” porciones del mercado laboral formal.

Este sería el grupo hipervulnerable, que tiende a exponer su salud y desconocer las normas de prevención para garantizar su subsistencia y, aun así, se observará una disminución significativa de sus ingresos, ya que la drástica reducción en la circulación de personas en las calles afecta la demanda de bienes y servicios ofrecidos por estas personas. No pueden darse el lujo de tomar precauciones y, si se enferman, normalmente no tienen acceso a ningún tipo de protección, ya que su exclusión suele darse con relación al sistema de seguridad social, basada en la contribución del trabajo formal.

Fue, con relación a este colectivo, una preocupación inicial por el hambre y la miseria que se reabrió el debate sobre la renta mínima, aunque provisional y de emergencia, en la arena pública. Luego de mucha presión política, esta propuesta —aprobada pero no implementada en Brasil desde hace casi 20 años—, encontró la manera de hacerse efectiva ante la coyuntura adversa, con ayuda de emergencia fijada en 600 reales (aproximadamente 109 dólares estadounidenses) a trabajadores informales, microempresarios individuales (MEI), autónomos y desempleados, según Covid-19.

Según los datos disponibles en el sitio web de Caixa Econômica Federal, el beneficio de 600.00 reales se pagará por tres meses, para hasta dos personas de la misma familia, y para familias donde sólo la mujer es la responsable de los gastos de la casa, el pago mensual será de 1,200.00 reales. El gobierno pretende operativizar el pago aprovechando el registro único de Bolsa Familiar, pero también existe la posibilidad de nuevos registros.

Dada la naturaleza inédita de la política de protección mínima para los trabajadores informales, al gobierno le tomó tiempo implementarla y tuvo dificultades para llegar e identificar quiénes serían los beneficiarios, los cuales terminaron haciendo filas para reclamar el beneficio. También hubo resistencia frente a las políticas de austeridad que dominan el actual gobierno, en cuanto al valor del beneficio, inicialmente propuesto en el monto de 200.00 reales y establecido en el valor de 600.00 reales, todavía muy inferior al salario mínimo constitucionalmente asegurado.

Si bien no se logró el éxito en la implementación y ejecución de esta política, algunas campañas en las redes sociales alentaron a quienes habitualmente contratan los servicios de trabajadores informales, por solidaridad, a pagar y prescindir del trabajo (y, en consecuencia, de su desplazamiento urbano de esas personas).



Además, algunas plataformas de aplicaciones digitales sugirieron voluntariamente “asistencia financiera”<sup>46</sup> a los trabajadores que les brindan servicios (aunque no los reconozcan como empleados) durante los periodos de ausencia por coronavirus, garantizando a los consumidores que sería desconectado de la fuerza de la plataforma si estuviera contaminado.

Por otro lado, las recientes decisiones del Poder Judicial brasileño, contrariamente a lo ocurrido en varios otros países del mundo —Estados Unidos (California), España, Inglaterra, Francia, entre otros—, se han orientado hacia la resignación de los trabajadores de aplicaciones sin el reconocimiento de la condición de empleados de las empresas propietarias de plataformas digitales y, en consecuencia, negarles cualquier protección legal, incluso en el escenario de pandemia.

El Superior Tribunal de Justicia está en conflicto de jurisdicción con el juzgado antes de la pandemia, por entender que los repartidores de aplicaciones y los conductores no tenían relación laboral con las plataformas digitales, por lo que debe hacer que sus acciones contra dichas empresas sean juzgadas por la justicia ordinaria. El Tribunal Superior del Trabajo también desestimó el reconocimiento de un vínculo laboral entre un conductor de solicitud y la plataforma, en un caso individual, por no ver establecidos los requisitos de la relación laboral.

En el contexto de la pandemia, el Tribunal Regional de Trabajo de São Paulo suspendió la medida cautelar dictada por la 82a. Vara de Trabajo de São Paulo en el marco de una acción civil pública interpuesta por el Ministerio Público de Trabajo contra la solicitud de entrega de alimentos, que había resuelto su aplicación, además de las obligaciones de salud preventiva, el pago de ayudas económicas a los repartidores que eventualmente se encuentren sin trabajo por contaminación por Covid-19, por ser miembros de grupos de riesgo o por estar cargados de responsabilidades familiares en el contexto de la pandemia. El fundamento fue la ausencia de responsabilidad corporativa derivada de la ausencia de una relación laboral.

También, ante el escenario de colapso provocado por el Covid-19, la Defensoría General de Justicia Laboral, en una corrección parcial, determinó la suspensión del pago de ayudas compensatorias y el suministro obligatorio de EPI, durante la pandemia, a los conductores de Uber. Esta determinación se hizo en el marco de la corrección parcial en la que Uber solicitó el otor-

---

<sup>46</sup> Gaglioni, Cesar, “Informalidade e coronavírus: as medidas dos apps e a renda em xequê”, *Nexo Jornal*, 15 de marzo de 2020, disponible en: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/03/15/Informalidade-e-coronavir%C3%A9-ADrus-as-medidas-dos-apps-e-a-renda-em-xequê>.

gamiento del efecto suspensivo al recurso de interlocución interpuesto bajo auto de *mandamus*, en cuyo ámbito el Tribunal Regional de Trabajo de Ceará había determinado el pago del salario mínimo a los conductores durante el periodo de pandemia. El fundamento central de la sentencia fue que, en un contexto de pandemia, se debe cuidar la seguridad jurídica, siendo inapropiadas interpretaciones amplias de las medidas excepcionales incorporadas en las medidas provisionales del gobierno federal.

Si bien admiten la posibilidad de pagar valores, como asistencia voluntaria a sus trabajadores, las empresas de la plataforma han recurrido a la última instancia para evitar reconocer los vínculos de los empleados y para que, al fin y al cabo, esta conducta no resulte de un imperativo legal.

Creando más inseguridad y sin dar cabida a esta situación, el presidente de la República, el 15 de mayo de 2020, al sancionar la Ley 13.998/2020, que tenía como objetivo promover cambios en las ayudas de emergencia instituidas por la Ley 13.982, del 2 de abril de 2020, vetó las disposiciones que indicaban expresamente que la parcela sería entregada a extractivistas, pobladores de la reforma agraria, artesanos, profesionales de la belleza (como peluqueros), vendedores ambulantes de alimentos, jornaleros, meseros, guías turísticos, niñeras, conductores de aplicaciones, taxistas y recolectores de reciclables.

El entendimiento predominante es que, independientemente de la categoría profesional ocupada, todos se someterán a los mismos requisitos legales para la consecución del beneficio, los cuales, por estar vinculados a los ingresos del trabajo en 2018 (artículo 2o. de la Ley 13.982/2020), potencialmente excluyen a los trabajadores que han pasado por movimientos de “giro”, es decir, redirecciones a nuevas ocupaciones y tránsitos entre la formalidad y la informalidad ante contextos de desempleo y crisis.<sup>47</sup> Esta situación es característica, por ejemplo, de trabajadores en aplicaciones y otros profesionales cuya presunción de vulnerabilidad fue vetada por el Poder Ejecutivo, como los trabajadores en salones de belleza. Existe, por tanto, una clara brecha entre el reconocimiento de la esencialidad de los servicios y el apoyo a quienes los realizan en condiciones de informalidad por parte de las políticas públicas estatales.

Dentro de este panorama, con diferentes grupos afectados por situaciones de vulnerabilidad por los lugares que ocupaban en el mercado laboral brasileño antes de la pandemia, pero ya bajo influencias neoliberales, se deben

---

<sup>47</sup> Abílio, Ludmila, *Uberização do trabalho: subsunção real da viração*, Blog da Boitempo, 22 de febrero de 2017, disponible en: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>.

considerar nuevos diseños para la vulnerabilidad que informen de la demanda de políticas públicas de emergencia y que, al mismo tiempo, desafíen las políticas de salud.

Investigaciones recientes realizadas en Brasil revelan que la pandemia, además de profundizar la vulnerabilidad de grupos ya atravesados por marcadores de clase, raza y género, ha dado lugar a una nueva dimensión de vulnerabilidad: hombres y mujeres blancos, con educación superior completa y vínculos laborales estables.<sup>48</sup> Estos sujetos, habitualmente favorecidos en nuestra pirámide social, por ocupar sectores considerados no esenciales o incluso esenciales intensamente afectados por la crisis, pasan a formar parte de un nuevo conjunto de vulnerabilidades, sobre las que la protección laboral, el empleo formal, parece fundamental. Los investigadores señalan, por supuesto, que los tradicionalmente vulnerables siguen siendo más vulnerables que los nuevos vulnerables, pero se presenta una nueva “escala de vulnerabilidades” a la sociedad brasileña.

En él, vínculos de alta inestabilidad (trabajadores informales, entendidos así como empleados sin contrato laboral o que trabajan por cuenta propia), vínculos de mediana inestabilidad (trabajadores domésticos, autónomos que gozan de algún nivel de formalización, empleados y empleadores en pequeña escala) y vínculos de baja inestabilidad (trabajadores formales en empresas medianas o grandes, funcionarios estatutarios, personal militar y empresarios en empresas medianas o grandes) comienzan a vivir en condiciones de fragilidad y en demanda de políticas públicas orientadas al trabajo.<sup>49</sup>

Es la regulación del trabajo, en sus omisiones históricas —que se revelan perversamente en relación a lo informal (en particular, las identificadas con el trabajo doméstico y el autoempleo)— o coyuntural —materializado en la indulgencia con la ilegalidad laboral o en la absorción del discurso neoliberal por las instituciones de regulación laboral—, la política pública de inclusión capaz de subsidiar las políticas colectivas de salud en el momento de la crisis.

No se puede perder de vista, a pesar de lo que impone la razón neoliberal, la construcción político-legal que demanda la incidencia de la protección constitucional e internacional sobre estos individuos, en un amplio espectro, así como la necesidad de articular políticas públicas del Poder Ejecutivo, normas y adaptaciones normativas emitidas por el Poder Legislativo, así como las

---

<sup>48</sup> Prates, Ian *et al.*, “Covid-19: políticas públicas e as respostas da sociedade”, *Boletim núm. 3, Rede de Pesquisa Solidária*, 24 de abril de 2020, disponible en: <http://oic.nap.nsp.br/news/boletim-no-03-covid-19-politicas-publicas-e-as-respostas-da-sociedade/>.

<sup>49</sup> *Idem.*

decisiones tomadas por el Poder Judicial en la aplicación de la ley, tal como lo observa Nicolí.<sup>50</sup> Estas medidas, por supuesto, deben coordinarse en el sentido de protección, independientemente del tipo de relación laboral.

## V. CONSIDERACIONES FINALES

Las contradicciones de nuestra sociedad desigual son evidentes cuando lo que es el autocuidado fundamental y la conducta comunitaria imperativa en una pandemia, se revela a unos como un derecho, a otros como un favor y a algunos más como un riesgo para la subsistencia. Todos estamos en la misma tormenta, pero no en el mismo barco.

El aislamiento social como estrategia de salud colectiva muestra, a partir de las escisiones presentes en nuestro mercado laboral, quiénes son los sujetos capaces de adherirse a esta estrategia, quiénes se sacrifican para que funcione (y en qué términos sucede el sacrificio) y, aún así, quiénes son los sujetos que caen en este escenario a través de un lenguaje de favores y no de derechos.

Los hipervulnerables son objeto de medidas de solidaridad social similares a una semántica caritativa, mientras que los trabajadores con vínculos laborales y, más aún, los servidores públicos, mal comparados en este contexto y colocados en un supuesto lugar de privilegio, están llamados al sacrificio en nombre de preservar la salud de la economía, aunque tales sacrificios puedan estar representados por su propia salud y/o parte de sus presupuestos alimentarios. Además, estos segmentos históricamente favorecidos también pasan a acceder a nuevas zonas de vulnerabilidad engendradas por la crisis.

La naturalización de la asimilación de estos lugares —caridad, sacrificio y privilegio— informa la banalización de las desigualdades dentro de la sociedad laboral brasileña, así como los conceptos de ciudadanía y subciudadanía<sup>51</sup> con los que convivimos. En ellos se encuentran también nuestras mayores debilidades para enfrentar la pandemia, ya que si bien afecta de manera desigual en relación con los peligros para la salud, en cuanto al potencial de contagio, el virus se ha mostrado potencialmente democrático: quién se ve afectado y en qué condiciones, de raza, clase y género, puede que tenga más o menos éxito al enfrentarse al Covid-19, pero ciertamente tendrá idénticos potenciales para contaminar, sobrecargar y demandar a la comunidad que lo rodea.

<sup>50</sup> Nicolí, Pedro Augusto Gravatá, *op. cit.*

<sup>51</sup> Souza, Jessé, *A construção social da subcidadania: para uma sociologia política da modernidade periférica*, Belo Horizonte, Editora UFMG, 2012.

El tamaño de la fragilidad de la sociedad brasileña frente a la pandemia Covid-19 es el tamaño de su crisis laboral. La solidaridad construida socialmente es bienvenida y sólo su lógica insurgente puede conducir a la sociedad a través de este escenario. Sin embargo, las entrañas expuestas del mercado laboral brasileño y la desintegración de la estructura de regulación laboral pública requieren que la radicalización de esta solidaridad nos lleve, además de sobrevivir a esta crisis, a repensar y exigir nuevas políticas para promover el trabajo decente y protegido frente al inminente colapso de la economía brasileña.

Estas reflexiones nos permiten lograr importantes orientaciones en las propuestas de política social para enfrentar la pandemia, problematizando también las debilidades de nuestro modelo de regulación social del trabajo, más allá del contexto de crisis.

## VI. REFERENCIAS

- ABÍLIO, Ludmila, *Uberização do trabalho: subsunção real da viração*, Blog da Boitempo, 22 de febrero de 2017, disponible en: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>.
- ALIANÇA BIKE, *Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo*, julio de 2019, disponible en: <https://aliancabike.org.br/pesquisa-de-perfil-dos-entregadores-ciclistas-de-aplicativo/>.
- ALVES, Raíssa Roussenq, *Entre o silêncio e a negação: trabalho escravo contemporâneo sob a ótica da população negra*, São Paulo, Letramento, 2019.
- ANTUNES, Ricardo, *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*, 2a. ed., São Paulo, Boitempo Editorial, 1999.
- ANTUNES, Ricardo, *O privilégio da servidão*, São Paulo, Boitempo, 2018.
- BARBOSA, Rogério Jerônimo, “Estagnação desigual: desemprego, desalento, informalidade e a distribuição da renda do trabalho no período recente (2012-2019)”, *Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise*, Brasília, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), año 25, núm. 67, 2019.
- BERNSTEIN, Basil, “Escuela, mercado y nuevas identidades pedagógicas”, *CIDE, Doc. 13*, 1997, disponible en: [http://www.reduc.cl/raes.nsf/4211b585503d5ecc04256843007c08e2/6890ef5f3a8009e104256983006a26f5/\\$FILE/rae8129.pdf](http://www.reduc.cl/raes.nsf/4211b585503d5ecc04256843007c08e2/6890ef5f3a8009e104256983006a26f5/$FILE/rae8129.pdf).
- BLYTH, Mark, *Austeridade: a história de uma ideia perigosa*, trad. de Freitas e Silva, Autonomia Literária, 2018.

- CARDOSO, Adalberto M. y LAGE, Telma, *As normas e os fatos*, Río de Janeiro, FGV, 2007.
- CRENSHAW, Kimberlè, “Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero”, *Revista de Estudos Feministas*, vol. 7, núm. 12.
- DARDOT, Pierre y LAVAL, Christian, *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*, trad. de Mariana Echalar, São Paulo, Boitempo, 2016.
- FERREIRA, António Casimiro, *Sociedade da austeridade e direito do trabalho de exceção*, Porto, Vida Económica, 2012.
- GAGLIONI, Cesar, “Informalidade e coronavírus: as medidas dos apps e a renda em xeque”, *Nexo Jornal*, 15 de marzo de 2020, disponible en: <https://www.nexojournal.com.br/expresso/2020/03/15/Informalidade-e-coronav%C3%ADrus-as-medidas-dos-apps-e-a-renda-em-xeque>.
- GALVÃO, Andréia *et al.*, *Contribuição crítica à reforma trabalhista*, Campinas, GT Reforma Trabalhista UNICAMP/IE/CESIT, 2017.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA ESTATÍSTICA (IBGE), *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral: 4o. trimestre de 2019*, Río de Janeiro, IBGE, 2019.
- KERKA, Sandra, *High Performance Work Organizations Myths and Realities*, 1995, disponible en: <http://ericacve.org/docgen.asp?tbl=archive&ID=A027>.
- KREIN, José Dari, *Debates contemporâneos: economia social e do trabalho, 8: as relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil*, São Paulo, LTr, 2013.
- KREIN; José Dari y PRONI, Marcelo W., *Economia informal: aspectos conceituais e teóricos*, Brasília, OIT, 2010.
- KREIN, José Dari y Oliveira, Roberto Vêras de, “Para além do discurso: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação”, en KREIN, José Dari (coords.), *Reforma trabalhista: promessas e realidade*, Campinas, Curt Nimuendajú, 2019.
- NICOLI, Pedro Augusto Gravatá, *Fundamentos de direito internacional social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho*, São Paulo, LTr, 2016.
- NOGUEIRA, Mauro Oddo *et al.*, “Remédio ou veneno? As políticas de formalização de negócios e a precarização do trabalho em um contexto de crise”, *Mercado de Trabalho: conjuntura e análise*, Brasília, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), año 25, núm. 66, abril de 2021.

- PINHEIRO, Luana *et al.*, *Desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua*, Brasília, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2019.
- PRATES, Ian y BARBOSA, Rogério Jerônimo, “Covid-19: políticas públicas e as respostas da sociedade”, *Boletim núm. 3, Rede de Pesquisa Solidária*, 24 de abril de 2020, disponible en: <http://oic.nap.usp.br/news/boletim-no-03-covid-19-politicas-publicas-e-as-respostas-da-sociedade/>.
- REIS, João José, *Ganhadores: a greve negra de 1857 na Bahia*, São Paulo, Companhia das Letras, 2019.
- ROS, María y GOUVEIA, Valdiney, *Psicología social de los valores humanos*, Madrid, Biblioteca Nueva, 2001.
- STANDING, Guy, *O precariado: a nova classe perigosa*, Belo Horizonte, Autêntica Editora, 2013.
- SOUZA, Jessé, *A construção social da subcidadania: para uma sociologia política da modernidade periférica*, Belo Horizonte, Editora UFMG, 2012.
- SUPIOT, Alain, *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*, Porto Alegre, Sulina, 2014.
- TAMAYO, Álvaro y BORGES, Livia de Oliveira, “Valores del trabajo y valores de las organizaciones”, en ROS, María y GOUVEIA, Valdiney, *Psicología Social de los valores humanos*, Madrid, Biblioteca Nueva, 2001.
- VALADARES, Alexandre *et al.*, “A reforma trabalhista e o trabalho no campo”, *Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise*, Brasília, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), año 23, núm. 63, 2017.

## EL TRABAJO A DISTANCIA COMO MECANISMO “ESTRELLA” EN ÉPOCA DE PANDEMIA: POSIBLES RIESGOS LABORALES DERIVADOS DE SU MALA IMPLANTACIÓN\*

REMOTE WORK STAR MECHANISM IN TIME OF PANDEMIC.  
POSSIBLE OCCUPATIONAL RISKS DERIVED FROM ITS BAD  
IMPLANTATION

LE TRAVAIL A DISTANCE COMME MECANISME VEDETTE  
EN PERIODE DE PANEMIE. RISQUES PROFESSIONNELS  
EVENTUELS LIES A SA MAUVAISE IMPLANTATION

---

María Olaya MARTÍN RODRÍGUEZ\*\*

RESUMEN: Este artículo comienza por analizar las implicaciones del coronavirus sobre el mercado de trabajo en Europa y especialmente en España, para luego profundizar en el trabajo a distancia como medida organizativa en tiempos de pandemia global. De dicho análisis se destacarán aquellos colectivos o grupos de trabajadores más vulnerables a la pérdida de empleo. Si bien, como no podía ser de otra forma en un estudio jurídico, se hará una breve referencia a las primeras normas que comenzaron a regular esta modalidad de trabajo tanto a nivel internacional como interno. Finalmente, se tratarán los nuevos riesgos psicosociales derivados del uso extensivo de las TIC's y las medidas preventivas que se pueden llevar a cabo.

*Palabras clave:* trabajo a distancia, Covid-19, teletrabajo, tecnoestrés, riesgos sicosociales.

---

\* Recibido el 11 de marzo de 2021 y aceptado para su publicación el 13 de septiembre de 2021.

\*\* Doctora en derecho con mención europea. Máster en derecho privado. Licenciatura en ciencias del trabajo (segundo mejor expediente). Premio extraordinario en la Diplomatura en Relaciones Laborales.





**ABSTRACT:** This article begins by analyzing the implications of the coronavirus on the job market in Europe and especially in ours, and then delves into remote work as an organizational measure in times of global pandemic. From this analysis, those groups or groups of workers most vulnerable to job loss will be highlighted. Although, how could it be otherwise in a legal study, a brief reference will be made to the first rules that began to regulate this type of work both internationally and internally. Finally, the new psychosocial risks derived from the use of new technologies and the preventive measures that can be carried out will be discussed.

**Keywords:** telework, remote work, Covid-19, technostress, psychosocial risks.

**RÉSUMÉ :** Cet article commence par analyser les implications du coronavirus sur le marché du travail en Europe et en particulier dans le nôtre, puis se penche sur le travail à distance comme mesure organisationnelle en période de pandémie mondiale. À partir de cette analyse, les groupes ou groupes de travailleurs les plus vulnérables à la perte d'emploi seront mis en évidence. Bien que, comment pourrait-il en être autrement dans une étude juridique, une brève référence sera faite aux premières règles qui ont commencé à réglementer ce type de travail à la fois au niveau international et en interne. Enfin, les nouveaux risques psychosociaux liés à l'utilisation intensive des nouvelles technologies et les mesures préventives pouvant être mises en œuvre seront discutés.

**Mots-clés:** télétravail, travail à distance, Covid-19, risques psychosociaux, tecnostésers.

**SUMARIO:** I. *Consideraciones generales.* II. *¿Qué impacto tendrá el Covid-19 sobre el mercado laboral?* III. *Primeras referencias normativas del trabajo a distancia.* IV. *Apuesta por el trabajo a distancia como fórmula clave para contener el impacto del Covid-19 en el mercado laboral: novedades legales en España.* V. *Riesgos sicosociales derivados de la hiperconexión digital en el trabajo a distancia.* VI. *Consideraciones finales.* VII. *Bibliografía.*

## I. CONSIDERACIONES GENERALES

**E**stamos viviendo una de las peores crisis sanitarias de la historia reciente y muchas serán las consecuencias económicas, sociales y laborales.

Europa ha sido el segundo continente más afectado por el coronavirus (Covid-19), después del continente asiático. A medida que aumentaba el número de personas contagiadas por este nuevo virus, los países fueron implementando medidas tendentes a restringir las libertades de movilidad y la actividad económica, con el fin principal de reducir el contacto entre las personas y así evitar la propagación del virus.

Estas medidas han variado de unos países a otros, por ejemplo, en algunos la dureza de los decretos nacionales en cuanto a restricciones y confinamiento ha sido mayor que en otros, en el sentido de que determinados países han considerado algunos sectores como esenciales y otras naciones los han considerado no esenciales.<sup>1</sup> En España parece que hay menos sectores clasificados como esenciales y es más restrictiva en comparación con otros países de nuestro entorno (Alemania e Italia, por ejemplo). Como es lógico, en los sectores considerados esenciales el impacto del desempleo ha sido menor, puesto que no han repercutido en la misma proporción las medidas de confinamiento. En cambio, los sectores considerados no esenciales han sufrido medidas más drásticas de contención, situación que ha elevado de manera acentuada las tasas de desempleo en prácticamente todos los países.

El hecho de que la crisis sea global y afecte a la inversión, comercio internacional y a las cadenas de valor, implica que es probable que el empleo y el crecimiento económico sean suficientes por sí mismos para aliviar la situación de aquellos segmentos de población más afectados, al menos a corto plazo. En esta tesitura, parece esencial poner en marcha medidas de protección social para aquellos segmentos más vulnerables de la población que han visto mermados sus ingresos a consecuencia del desempleo y la pérdida repentina de ingresos.

A nivel europeo se están implantando mecanismos para brindar apoyo a los países más necesitados, entre ellos hay que destacar el Plan de Recuperación para Europa que se alcanzó el 21 de julio de 2020 por los líderes europeos.<sup>2</sup> Este plan necesitará una inversión pública y privada masiva a nivel europeo para poner a los países de la Unión Europea en el camino de la recu-

---

<sup>1</sup> Fana, Marta *et al.*, *The Covid confinement measures and EU Labour markets*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2020, pp. 5-8. Con carácter general, se ha considerado no esenciales: las actividades de ocio, restauración y hotelería. Por el contrario, son catalogados como sectores esenciales: producción alimentaria, transporte, sanidad, servicios públicos y servicios farmacéuticos.

<sup>2</sup> En el sentido mencionado puede consultarse Comisión Europea, “Plan de Recuperación para Europa”, disponible en: <https://cutt.ly/oj91gBB>, consultado el 30 de septiembre de 2020.

peración sostenible y resiliente, de manera que se creen puestos de trabajo y reparar o aminorar el daño inmediato causado por la pandemia. El citado plan se sostiene sobre tres pilares básicos, consistentes en apoyar a los Estados miembros para que se recuperen, reparen sus daños y salgan reforzados de la crisis; relanzar la economía y apoyar la inversión privada, aprender de la crisis y abordar los retos estratégicos de Europa.

En este contexto, tanto el trabajo a distancia como la extensión de derechos por desempleo, subsidios temporales o reducciones temporales de empleo, han sido claves para minimizar las consecuencias negativas sobre el mercado laboral. La mayoría de los países han recomendado explícitamente el trabajo remoto como mecanismo temporal. En España, el trabajo a distancia se ha desarrollado en gran medida debido a las medidas de contención impuestas por el gobierno, pero no existía una regulación específica y detallada hasta la actual regulación a través del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.<sup>3</sup>

Sin lugar a duda, el desarrollo tecnológico en el mundo laboral ha tenido implicaciones positivas tanto para el empresario como para el trabajador al permitir nuevos modelos de negocio (trabajo a distancia y teletrabajo), así como permitir una gestión flexible del tiempo de trabajo. Pero al mismo tiempo, la inclusión de las nuevas tecnologías en el mundo laboral ha provocado la aparición de nuevos riesgos laborales, como el tecnoestrés derivado de la hiperconexión. Estos nuevos riesgos laborales hacen plantearnos en qué medida la normativa existente sobre desconexión digital es efectiva y en qué medida la normativa preventiva ampara estos nuevos riesgos laborales derivados del uso extensivo de las TIC's.

## II. ¿QUÉ IMPACTO TENDRÁ EL COVID-19 SOBRE EL MERCADO LABORAL?

La Unión Europea ha entrado en la recesión más profunda desde la Segunda Guerra Mundial y el impacto de la pandemia dependerá de la escala, duración y nuevas medidas de bloqueo. La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) ha sido uno de los primeros organismos internacionales que ha manifestado las graves consecuencias que tendrá la pandemia sobre el desempleo mundial. La predicción es que haya divergencias entre

<sup>3</sup> BOE, núm. 253, de 23 de septiembre de 2020.

los Estados miembros en función del impacto y evolución del Covid-19. Particularmente, el turismo y los viajes representan una gran parte del PIB en Francia, Italia y España; países todos ellos afectados en gran medida por el coronavirus.<sup>4</sup>

Detrás de las cifras que la OIT estima existe un desigual impacto laboral, afectando en mayor medida a determinados grupos laborales que pueden alcanzar una situación de vulnerabilidad.<sup>5</sup> En España también existen estimaciones sobre el posible impacto laboral. En las siguientes líneas se indicarán los datos existentes hasta el momento destacando cuáles son los colectivos más perjudicados. Para ello se estudiarán los datos relativos al número de ocupados y paro registrado en función del género, edad, nacionalidad y actividad económica.

A nivel europeo, entre los Estados miembros en los que ha sido más notable el ascenso de paro, se encuentran España y Grecia. Mientras que en los Países Bajos, Noruega, Alemania, República Checa, Malta, Polonia Hungría, Irlanda, Suiza y Suecia, el porcentaje de desempleo ha sido inferior al 5% (véase figura 1). El grupo de trabajadores con más probabilidad de perder su empleo a consecuencia de la situación que estamos padeciendo es el de mujeres con edades comprendidas entre los 18 y 34 años.<sup>6</sup> Además, según la encuesta realizada por Eurofound en julio de 2020, el 10% de los trabajadores encuestados sentían que probablemente iban a perder su empleo en los próximos tres meses. Sobre todo, ese temor se acrecienta en el caso de trabajadores con contratos temporales, ya que se entiende que serán los primeros en sufrir las consecuencias del descenso de actividad en prácticamente la mayoría de los sectores. De acuerdo con ello es probable que el impacto del Covid-19 se concentre en aquellos segmentos de trabajadores más vulnerables.

---

<sup>4</sup> Aherendt, Daphne *et al.*, *Living, working and Covid-19*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2020.

<sup>5</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Covid-19 y el mundo del trabajo: repercusiones y respuestas”, 2020, disponible en: <https://cutt.ly/VF4vFQ9>.

<sup>6</sup> Aherendt, Daphne *et al.*, *Living, working and Covid-19*, *op. cit.* De las personas encuestadas, las mujeres jóvenes de entre 18 y 34 años tienen un 11% de probabilidad de perder su empleo frente al 9% de los hombres con ese mismo tramo de edad.

FIGURA 1  
 TASA DE DESEMPLEO PAÍSES UE PRIMER  
 Y SEGUNDO TRIMESTRES 2020

<i>País</i>	<i>Primer trimestre 2020</i>	<i>Segundo trimestre 2020</i>
Alemania	3.3%	3.5%
Austria	4.6%	5.6%
Bélgica	5.2%	4.9%
Bulgaria	4.4%	5.6%
Chipre	6.6%	7.0%
Croacia	6.3%	7.0%
Dinamarca	4.8%	5.4%
España	14.2%	15.3%
Estonia	4.7%	7.0%
Eslovenia	4.4%	5.2%
Eslovaquia	6%	6.6%
Francia	7.7%	7.3%
Finlandia	6.8%	7.7%
Grecia	15.9%	16.9%
Holanda/Países Bajos	3.2%	3.8%
Hungría	3.6%	4.6%
Italia	9%	7.9%
Irlanda	4.9%	4.8%
Islandia	9%	7.9%
Letonia	7%	8.1%
Lituania	6.7%	8.6%
Luxemburgo	6.9%	6.4%
Malta	3.7%	4.5%
Noruega	3.6%	4.3%
Portugal	6.5%	5.9%
Polonia	3%	3.1%
República Checa	2%	2.3%
Rumania	4.2%	5.4%
Serbia	8.9%	7.9%
Suecia	7.3%	8.4%
Suiza	4.4%	4.9%
Turquía	12.7%	13.9%

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos Eurostat.

Según los últimos datos trimestrales de Eurostat, en el primer trimestre de 2020, el 12.1% de las personas con edad de trabajador tenía un contrato temporal. Estos contratos son más comunes entre los jóvenes (15-24 años) y menos común entre los trabajadores mayores de 55 años. Igualmente, el 13.2% de las mujeres en edad de trabajar tienen contratos temporales, frente al 11.2% de los hombres. En el primer trimestre de 2020, el empleo temporal fue más común en España (21.2%), Portugal (16.4%) y Países Bajos (16.1%). Mientras que era poco común en República Checa (5.7%), Malta (6.1%) y Eslovaquia (6.3%).

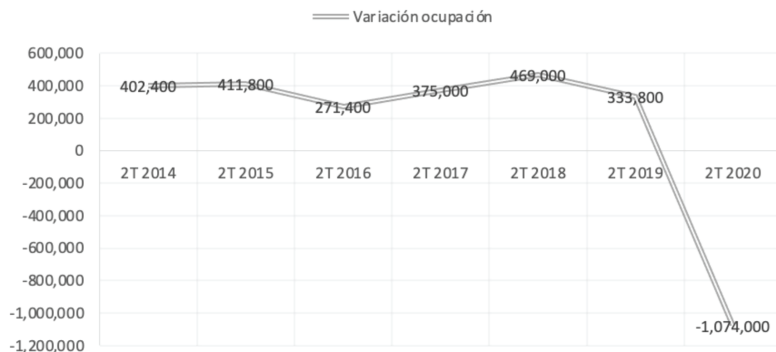
En España, el impacto del Covid-19 y las medidas de confinamiento que han desembocado en la limitación de la actividad económica ha tenido repercusión como no podía ser de otra forma sobre el mercado laboral español. En estos meses se han sucedido numerosos estudios y análisis sobre las consecuencias económicas, de hecho, según los datos de la Encuesta de Población Activa (en adelante EPA) muestran que la pandemia ha tenido una incidencia muy negativa sobre el empleo de España.

Si se observan los resultados del segundo trimestre de 2020 de la EPA, se puede comprobar que la ocupación ha bajado en 1'074,000 personas.<sup>7</sup> El sector más afectado ha sido el sector privado con una pérdida de ocupados de 1'052,000, frente al público con una pérdida de tan sólo 22,000 ocupados. Por otro lado, el sector económico que ha tenido una disminución más acentuada de empleos ha sido el sector Servicios (-816,900), seguido del sector Industrial (-127,000), Construcción (-108,700) y Agricultura (-21,400). En el siguiente gráfico se puede observar la variación trimestral de la ocupación en el segundo trimestre de cada año desde 2014 hasta la actualidad.

---

<sup>7</sup> Cifra que no tiene en cuenta los trabajadores afectados por un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE).

FIGURA 2  
VARIACIÓN OCUPACIÓN EN ESPAÑA 2T DE CADA AÑO



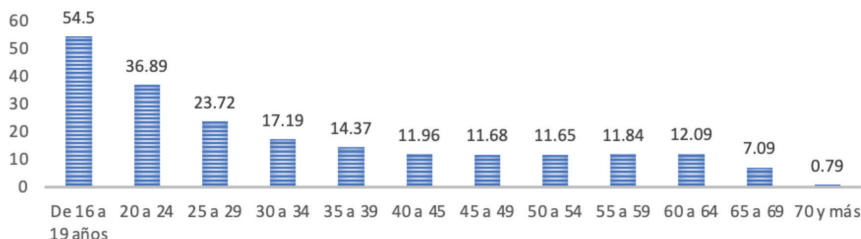
FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del INE.

En este contexto, es obvio que el número de parados ha aumentado, concretamente en 55,000 personas en el segundo trimestre de 2020, situándose el número total de parados en 3'368,000. La tasa de paro es de 15.33%,<sup>8</sup> siendo la tasa de paro femenina ligeramente superior a la masculina (16.72%), hay que señalar que el desempleo en el caso femenino se ha reducido en 47,900 con respecto al segundo trimestre de 2019. En cambio, el número de hombres en situación de desempleo ha aumentado en 102,900, siendo la tasa de paro de 14.13%.

Por grupos de edad, de la EPA se desprende que el paro ha afectado en mayor medida a las personas con edades comprendidas entre los 16 y 39 años (figura 3). Los extranjeros también presentan una elevada incidencia de la crisis; la tasa de paro de la población española es del 13.86% mientras que la de la población extranjera es del 24.92%. Por su parte, y como era de esperar y se puede comprobar en la figura 4, el sector económico más afectado por el desempleo ha sido el sector Servicios con un incremento de 199,000 parados más, seguido del Industrial (70,200), Construcción (32,300) y Agricultura (3,800).

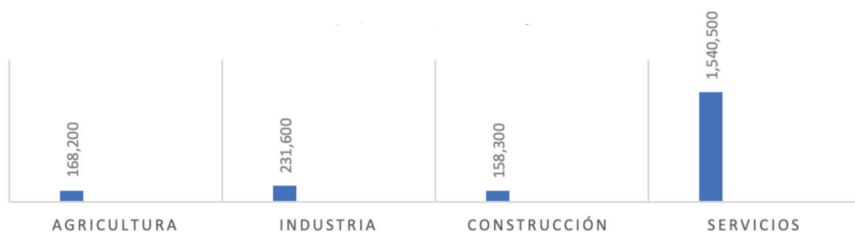
<sup>8</sup> Hay que tener en cuenta que no todos los trabajadores que han perdido su empleo han pasado a clasificarse como parados, ya que una parte considerable ha pasado a la inactividad. El aumento de la inactividad deriva de que las personas que han perdido su empleo no reúnen todas las condiciones necesarias para ser considerados como parados debido en muchos casos por las restricciones del confinamiento.

FIGURA 3  
TASA DE PARO EN ESPAÑA POR GRUPO DE EDAD 2T 2020



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del INE.

FIGURA 4  
NÚMERO DE PARADOS POR SECTOR ECONÓMICO



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del INE.

### III. PRIMERAS REFERENCIAS NORMATIVAS DEL TRABAJO A DISTANCIA

En el ámbito internacional hay que hacer alusión al Convenio núm. 177 sobre trabajo a domicilio de 1996 y a la Recomendación núm. 184 sobre el trabajo a domicilio, del mismo año y de la OIT. A los efectos del Convenio núm. 177, la expresión “trabajo a domicilio” significa

el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; a cambio de una remuneración; con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del em-



pleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de dependencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales [artículo 1.c)].

Es preciso indicar, en relación con el teletrabajo, que el trabajo a domicilio puede incluir esta modalidad de trabajo, pero existen elementos que los distinguen. En el caso del teletrabajo, debe haber una conexión entre el trabajador y la empresa mediante las tecnologías de la información y la comunicación.<sup>9</sup>

A través de los documentos citados se puede comprobar cómo la OIT pretendía promover la ratificación del Convenio núm. 177 para hacer frente a los desafíos. Desde instancias internacionales ya se empezaba a persuadir a los Estados a implantar la regulación del trabajo a distancia en sus distintas facetas. Aunque el título explícito del Convenio núm. 177 hace referencia al trabajo a domicilio, ello no significa que sea incompatible con otras modalidades de trabajo a distancia, inclusive el teletrabajo. Pero la ratificación del Convenio núm. 177 nos muestra que ha sido un instrumento de poco impacto y de escasa acogida, ya que hasta el momento sólo ha sido ratificado por diez países, entre ellos cinco de la Unión Europea.<sup>10</sup>

A nivel europeo también encontramos referencias al trabajo a distancia o teletrabajo. Así, en 2002 se firmó el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (en adelante, AMET), suscrito por interlocutores sociales europeos en julio de dicho año y revisado en 2009, con la finalidad de otorgar mayor seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena de los países integrantes de la Unión Europea. Este Acuerdo ofrece en su artículo segundo una definición un tanto amplia e imprecisa.<sup>11</sup> También hace alusión al campo de aplicación, el carácter voluntario, las condiciones de empleo, la protección de datos, la

---

<sup>9</sup> Ushakova, Tatsiana, “El teletrabajo en el derecho de la OIT”, *Revista de Información laboral*, núm. 9, 2015, pp. 56 y 57.

<sup>10</sup> Albania, Argentina, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Finlandia, Irlanda, Macedonia del Norte, Países Bajos y Tayikistán, disponible en: <http://cutt.ly/Mj3II2a> (consultado por última vez el 1o. de octubre de 2020).

<sup>11</sup> Artículo 2o. AMET: el teletrabajo es “una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”.

vida privada, los equipamientos, la salud y seguridad, la organización del trabajo, la formación, los derechos colectivos, así como la implementación y el seguimiento del mismo.<sup>12</sup>

La preocupación por la conciliación de la vida personal, laboral y familiar ha sido patente en el ámbito europeo, y en esa línea también la Directiva 2019/1158/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo,<sup>13</sup> incentiva a los Estados miembros a establecer fórmulas de trabajo flexible, incluido el trabajo a distancia.

En el ámbito de la normativa interna española, es preciso aludir a la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral,<sup>14</sup> ya que modificó la ordenación tradicional del trabajo a domicilio para tener en cuenta también el trabajo a distancia basado en el uso de las nuevas tecnologías. De acuerdo con dicha norma, se redefine el artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.<sup>15</sup>

En los últimos años el trabajo a distancia o teletrabajo no sólo es promovido con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, sino también con el fin de impulsar la repoblación de zonas rurales, tal como se destaca en las Directrices Generales de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico, aprobadas por el Consejo de Ministros el 29 de marzo de 2019.<sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> De las Heras García, A., *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, Madrid, Centro de Estudios Financieros, 2016.

<sup>13</sup> DO L 188, de 12 de julio de 2019, pp. 79-92.

<sup>14</sup> BOE, núm. 162, de 7 de julio de 2012, pp. 49113-49191. La exposición de motivos de la citada norma justifica la necesidad de llevar a cabo una reforma laboral debido a que “la crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español... que requiere una reforma de envergadura”. El deseo de llevar a cabo dicha reforma se sostiene en “el deseo de promover nuevas fórmulas de desarrollar la actividad laboral hace que dentro de esta reforma se busque... dar cabida al teletrabajo”. A través de la Ley 3/2012, se modifica, entre otros aspectos, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio, para acoger el trabajo a distancia basado en el uso de las nuevas tecnologías.

<sup>15</sup> BOE, núm. 75, de 29 de marzo de 1995, pp. 9654-9688.

<sup>16</sup> Disponible en: <https://cutt.ly/Df4Qwtg> (consultado por última vez el 3 de octubre de 2020).

#### IV. APUESTA POR EL TRABAJO A DISTANCIA COMO FÓRMULA CLAVE PARA CONTENER EL IMPACTO DEL COVID-19 EN EL MERCADO LABORAL: NOVEDADES LEGALES EN ESPAÑA

Las predicciones de que el trabajo a distancia se convertiría en una modalidad de empleo se remonta a la década de 1980 y a principios de la revolución de la información. Pero hay que poner de relieve que la evolución e implementación del trabajo a distancia no tendría razón de ser sin la irrupción de las tecnologías de información y comunicación (TIC's), la evolución de la informática y el uso globalizado de Internet; es decir, en el desarrollo e implementación de esta modalidad organizativa ha jugado un papel esencial y decisivo la aparición de las TIC's. Si bien esta fórmula de trabajo no es bien recibida y alabada de manera general, ya que ha tenido sus detractores, aunque también sus seguidores advirtiendo bien inconvenientes o ventajas. Sin embargo, la situación provocada por el Covid-19 ha originado su uso en un gran número de casos.

Algunos estudios comparativos sobre barreras regulatorias de formas flexibles de trabajo para conciliar la vida laboral y familiar evidencian una gran división entre los países miembros de la Unión Europea. Por ejemplo, los países nórdicos, en particular Suecia y Dinamarca, son más proclives a tener una cultura laboral que permite la flexibilidad.<sup>17</sup> En cambio, los países del sur de Europa, entre los que se encuentra España, Grecia, Italia, entre otros, se caracterizan por una regulación menos flexibilizadora para el trabajador.<sup>18</sup> Por otro lado, el trabajo a distancia o el teletrabajo no está implantado de manera igual en todos los sectores o actividades, como cabe esperar existen diferencias significativas en función de la tecnología digital que tenga implantada la empresa, así como de la cultura organizativa, el tamaño de la empresa y, como no, del marco legal de aplicación ya sea a través de normas y/o convenios colectivos.

Pero la propagación del Covid-19 a principios de 2020 ha provocado que el trabajo a distancia se convierta en una modalidad de empleo sobre todo para aquellos puestos de trabajo que dependen en gran medida del uso de

---

<sup>17</sup> Sostero, Matteo *et al.*, "Teleworkability and the Covid-19 crisis: ¿a new digital divide?", *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology*, Sevilla, European Commission, 2020, p. 14.

<sup>18</sup> Para mayor profundización sobre esta cuestión véase Gswind, L. y Vargas, O., "Telework and its effects in Europe", en Messenger, J. C. (ed.), *Telework in the 21 st Century: an evaluatory perspective*, Genova, International Labour Office, 2019, pp. 36-75.

ordenadores y se pueden realizar de forma remota o desde casa.<sup>19</sup> Es una realidad constatada que el trabajo a distancia ha proporcionado continuidad laboral a un gran volumen de trabajadores y ha ayudado a preservar los contratos laborales que de otro modo se hubieran perdido. Varias han sido las encuestas que han tratado de estimar cuántas personas están trabajando desde casa durante el confinamiento. Una de las encuestas más completa sobre este asunto es la realizada por Eurofound; en dicho estudio se evidencia que el 39% de los empleados que trabajan actualmente en la Unión Europea empezaron a trabajar desde casa después de la pandemia, en comparación con el 20% que indicó trabajar desde casa al menos varias veces al mes antes del Covid-19.<sup>20</sup> En nuestro país, según la EPA realizada el segundo trimestre de 2020, el 16.20% de los ocupados (3'015,000) trabajaron desde su propio domicilio más de la mitad de los días frente al 4.81% del año anterior.<sup>21</sup>

Debido a la situación antes descrita, el gobierno de España tuvo que adoptar el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria.<sup>22</sup> Por otra parte, el Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19,<sup>23</sup> amplía las medidas ya tomadas con un paquete económico y social de gran relevancia, ya que contiene un gran número de medidas de contenido muy diverso. Entre las que aquí interesan hay que mencionar el artículo 5o. del citado Real Decreto que se refiere a las nuevas previsiones sobre trabajo a distancia y teletrabajo con ocasión de la crisis sanitaria del coronavirus.<sup>24</sup>

Es menester señalar que el trabajo a distancia y el teletrabajo se presentan en la citada norma como un sistema de organización adecuado y pertinente que permite o facilita la continuidad de la actividad laboral y evita así la cesación temporal o la reducción de la actividad en la situación de pandemia y

---

<sup>19</sup> Valenciano Sal, A., “El teletrabajo, ¿un nuevo sistema de organización del trabajo?”, *Revista de Información Laboral*, núm. 5, 2012, pp. 9-22. Este autor en el citado estudio enumera una serie de ventajas y desventajas del teletrabajo. Pero obviamente, hay que poner sobre una balanza y sopesar si realmente esta modalidad de organización del trabajo resulta eficiente. Hemos tenido que pasar por una pandemia global para ser conscientes que esta nueva fórmula organizativa es una alternativa adecuada al sistema tradicional de organización del trabajo.

<sup>20</sup> Aherendt, Daphne *et al.*, *Living, working and Covid-19*, *cit.*, p. 31.

<sup>21</sup> Disponible en <http://cutt.y/9j72T0q> (consultado por última vez el 3 de octubre de 2020).

<sup>22</sup> BOE, núm. 67, de 14 de marzo de 2020, pp. 25390-25400.

<sup>23</sup> BOE, núm. 73, de 18 de marzo de 2020, pp. 25853-25898.

<sup>24</sup> Alonso Arana, M., “Nuevas medidas (económicas y sociales) contra el Covid-19. Análisis normativo del RDL 8/2020”, *Aranzadi Digital*, vol. 1, 2020, pp. 1-9.

confinamiento que se está viviendo a nivel global. Eso sí, se trataba de una norma excepcional y de vigencia limitada y las empresas debían dar cumplimiento a esta obligación siempre que fuera técnica y razonable, además de que el esfuerzo de adaptación necesario resultara proporcionado.<sup>25</sup>

Bien, a partir del Real Decreto Ley 8/2020 se aprobaron más reales decretos; todos ellos justificados por la situación de crisis sanitaria derivada de la pandemia global. Entre ellos conviene también destacar, el Real Decreto Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo,<sup>26</sup> que otorga, con carácter preferente, la modalidad del trabajo a distancia con el fin de “garantizar la protección de las personas trabajadoras y seguir atendiendo a las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar en el contexto de la crisis del Covid-19, prorrogando por dos meses el carácter preferente del trabajo a distancia, así como el derecho de adaptación y reducción de jornada”.

Recientemente, se ha aprobado el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia,<sup>27</sup> y es que la crisis sanitaria que estamos padeciendo ha puesto de manifiesto que es una fórmula eficaz para mantener la actividad económica durante la pandemia. La propia exposición de motivos de la citada norma afirma que “las tecnologías de la comunicación han constituido una herramienta clave para reducir el impacto de las medidas de contención y restricciones a la actividad productiva”.

Resulta incuestionable al día de hoy que la disminución del PIB, el incremento de la tasa de paro y los interrogantes sobre la evolución o contención del Covid-19, alientan a potenciar fórmulas que permitan que el mercado laboral funcione y una de las medidas es la recogida en el Real Decreto 28/2020, que apuesta por el uso del trabajo a distancia, estableciendo una regulación que hasta la presente norma se reducía a una breve alusión en el artículo 13 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), en esta tesitura se desarrolla el Real Decreto Ley 28/2020 que resulta de aplicación a todas aquellas personas que prestan sus servicios bajo las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>25</sup> A efectos de prevención de riesgos laborales de los trabajadores que prestaran servicios bajo esta modalidad, se entendería cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, conforme al artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (BOE, núm. 269, de 10 de noviembre, pp. 32590-32611).

<sup>26</sup> BOE, núm. 112, de 22 de abril de 2020.

<sup>27</sup> BOE, núm. 253, de 23 de septiembre de 2020.

En lo referente a la definición de trabajo a distancia, cabe señalar que el artículo 2o. del RD Ley 28/2020 modifica la definición establecida en el artículo 13 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), y se encarga de definir y concretar los conceptos de: trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial. En este sentido, dispone que el trabajo a distancia es una “forma de organización del trabajo o realización de la actividad laboral conforme a la cual se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”. Por su parte, el teletrabajo es “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”. A pesar de existir ciertas similitudes en ambas definiciones, el teletrabajo es una subespecie del trabajo a distancia en el que existe un control o supervisión de las labores por parte de la empresa a través de equipos informáticos o análogos. En cambio, en el trabajo a distancia no existe una supervisión por parte de la empresa, sino que se puede ejecutar de forma permanente o temporal, continua o discontinua en el domicilio o en otro lugar elegido por el trabajador. Por supuesto, ambas fórmulas se distinguen perfectamente del trabajo presencial que es “aquel que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa”, por lo que no es necesario hacer mayor precisión.

Pero trabajo a distancia o teletrabajo no va a ser todo trabajo que no sea presencial, es decir, para que se considere como tal es necesario que el mismo se desarrolle durante un mínimo del 30% de la jornada, en un periodo de referencia de tres meses. En otras palabras, no va a ser trabajo a distancia o teletrabajo aquella prestación que se realice de manera esporádica sin alcanzar ese porcentaje mínimo obligatorio al que se ha hecho referencia.<sup>28</sup> En este sentido, también se contempla en la norma que habrá un porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Respecto a las exclusiones del ámbito de aplicación del Real Decreto Ley 28/2018 hay que citar tres:

- La primera exclusión la encontramos en la disposición transitoria primera de la citada norma, referente a las “situaciones de trabajo a distan-

---

<sup>28</sup> No será de aplicación el Real Decreto 28/2020 al trabajo prestado en este régimen que no alcance el umbral mencionado, excepto que los acuerdos colectivos o convenios fijen un umbral inferior a los fijados en la norma antes citada.

cia existentes a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley”. En el caso que existan convenios o acuerdos referidos a la prestación de servicios a distancia, no se podrán aplicar las disposiciones contenidas en el RD Ley 28/2020 hasta que no pierdan su vigencia. En el supuesto de que los convenios o acuerdos no prevean un plazo de duración, la nueva norma de trabajo a distancia se aplicará una vez transcurrido un año desde su publicación en el *Boletín Oficial del Estado* (en adelante, *BOE*), siempre y cuando las partes firmantes no acuerden un plazo superior, que en ningún caso será mayor a tres años. Para estos supuestos, se contempla además la conservación de los derechos o condiciones más beneficiosas que se vinieran disfrutando y que se reflejarán en el acuerdo de teletrabajo que se deberá de formalizar en el plazo de tres meses desde que la norma resulte aplicable.

- La segunda exclusión aparece en la disposición transitoria segunda referente al personal laboral de las administraciones públicas. Dicho colectivo se regirá en esta materia por su normativa específica, continuando en vigor, hasta que se apruebe, lo previsto en el artículo 13 del ET en la redacción vigente antes de la entrada en vigor del RD Ley 28/2020.
- La tercera exclusión en cuanto al ámbito de aplicación, se encuentra recogida en la disposición transitoria tercera y se refiere al trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada del Covid-19. De tal forma que el trabajo a distancia implantado excepcionalmente a consecuencia del artículo 5o. del Real Decreto Ley 8/2020 o como consecuencia de las medidas de contención sanitarias derivadas del Covid-19 que, mientras éstas se mantengan, seguirá rigiéndose por la normativa laboral ordinaria, aunque con la obligación por parte de las empresas de dotarlos de medios, equipos, herramientas y consumibles, así como de atender al mantenimiento que resulte necesario y de compensar los gastos derivados para la persona trabajadora a distancia, en la forma que establezca la negociación colectiva.

Además de las excepciones anteriormente expuestas, el Real Decreto Ley 28/2020 recoge limitaciones para dos supuestos concretos, a saber: los contratos celebrados con menores de edad y los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje; en los que sólo será posible establecer un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del 50% de prestación de servicios de carácter presencial. Pese a lo indicado, es menester destacar que tanto los convenios como los acuerdos colectivos podrán dispo-

ner un porcentaje de trabajo presencial diferente, siempre que no se celebren con menores de edad.

Otra de las características del trabajo a distancia es que es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa, y por lo tanto requiere la conformidad de ambas partes tanto para su concreción al inicio de la relación laboral como en un momento posterior. Pero en ningún caso podrá imponerse en aplicación del artículo 41 del ET. Tampoco serán causas justificativas para extinguir la relación laboral ni modificar sustancialmente las condiciones de trabajo la negativa del trabajador a laborar a distancia, ni el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial, ni las dificultades para el adecuado desarrollo de la actividad laboral a distancia siempre y cuando estén relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra a distancia.

La norma referente al trabajo a distancia antes citada presta especial atención al acuerdo de voluntades para prestar el trabajo a distancia, y establece una serie de requisitos formales de carácter mínimo. De hecho, el incumplimiento de esos requisitos se tipifica conforme al artículo 7.1 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS), como infracción grave lo que lleva aparejado una multa de entre 626 a 6,250 €. Las obligaciones formales de carácter mínimo que debe contener el acuerdo de trabajo a distancia se encuentran recogidas en el artículo 6o. del RD Ley 28/2020 y son las siguientes:

- El acuerdo debe constar por escrito y formalizarse con carácter previo a su aplicación.
- Podrá ser incorporado al contrato de trabajo inicial o bien hacerse en un momento posterior y anexarse al contrato inicial.
- En cualquier caso, la empresa debe informar y entregar a los representantes de los trabajadores una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, obviándose en todo caso los datos que pudieran afectar a la intimidad de la persona del trabajador. El plazo para realizar lo dicho es de diez días, acreditándose con la firma por parte de la representación legal. Una vez hecho lo anterior, se remitirá a la oficina de empleo.<sup>29</sup>
- Sin perjuicio de lo que pueda acordarse en los convenios colectivos o acuerdos aplicables, es obligatorio que el acuerdo especifique: a) inven-

<sup>29</sup> La obligación de la empresa de formalizar copia y remitirla a la oficina de empleo también es preceptiva, aunque no haya representación legal en la empresa.



tarios de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles, y los elementos muebles, así como la vida útil o el periodo máximo para la renovación de éstos; *b*) enumeración de los gastos que pudiera tener el trabajador a distancia, así como la cuantificación, momento y forma de la compensación que debe abonar la empresa; *c*) horario de trabajo y reglas de disponibilidad; *d*) porcentaje y distribución del trabajo presencial y a distancia; *e*) centro de trabajo al que se encuentra adscrito el trabajador; *f*) lugar de trabajo a distancia elegido por el trabajador; *g*) duración del plazo de preaviso para el caso de reversibilidad; *h*) medios de control empresarial; *i*) procedimiento a seguir en caso de dificultades técnicas; *j*) instrucciones de la empresa en materia de protección de datos; *k*) duración del trabajo a distancia (artículo 7o. del RD Ley 28/2020).

El artículo 8o. del RD Ley 28/2020 hace referencia a los supuestos de modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades. Al respecto dispone que el porcentaje de presencialidad, así como las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y el trabajador, y se realizará siempre por escrito y de manera previa a su efectividad. En cualquier caso, cualquier modificación deberá notificarse a los representantes de los trabajadores.

Por otra parte, el artículo 8.2 del Real Decreto Ley otorga prioridad para ocupar los puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial las personas que realizan trabajo desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada. Para ello, se les informará de los puestos vacantes existentes. Igualmente, los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer mecanismos o criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias.

Como no podía ser de otra forma, el Real Decreto Ley 28/2020 se encarga de desarrollar con exhaustividad los derechos de las personas trabajadoras a distancia en su capítulo tercero. En primer lugar, hace referencia al derecho a participar en acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equiparables a un trabajador presencial (artículo 9o.). En segundo lugar, en el artículo 10 del capítulo III de la citada norma, se recoge el derecho a la promoción profesional de los trabajadores a distancia en los mismos términos que los trabajadores en presencia. La empresa debe informar a los trabajadores a distancia igualmente, de manera expresa y por escrito, de las

posibilidades de ascenso que se puedan producir en la empresa, ya sean puestos a desarrollar en presencia o a distancia.

En tercer lugar, como no podía ser de otra forma, las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo correcto de su actividad. Garantizándoseles, además, la atención necesaria en caso de dificultades técnicas derivadas del teletrabajo (artículo 11). El trabajador a distancia tiene derecho a que el desarrollo del trabajo a distancia sea sufragado o compensado por la empresa, no pudiendo suponer para el trabajador un gasto por la realización de su actividad laboral. Igualmente, las personas en régimen de trabajo a distancia tienen derecho a percibir la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que sólo prestan servicios de forma presencial particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.

En cuarto lugar, los trabajadores a distancia tienen derecho a flexibilizar el horario, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso. Así como el derecho a registrar el horario laboral, de acuerdo con el sistema de registro de horario que se regula en el artículo 34.9 ET (artículo 14 RD Ley 28/2020). En conexión con esto último, y en los términos previstos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales,<sup>30</sup> el empresario debe garantizar el derecho a la desconexión digital indicándose que “conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables” (artículo 18, RD Ley 28/2020).

En quinto lugar, los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente los riesgos de esta modalidad de trabajo tanto en la evaluación de riesgos como en la planifica-

---

<sup>30</sup> BOE, núm. 294, de 6 de diciembre de 2018. Artículo 88, Ley 3/2018, “en particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”. El derecho a la desconexión digital adquiere gran importancia sobre todo en estos momentos en los que el trabajo a distancia se ha convertido en una alternativa y se deben garantizar los descansos diarios y semanales regulados en el ET.

ción de la actividad preventiva. En lo referente a la evaluación de riesgos, se dispone que debe alcanzar únicamente la zona habilitada para la prestación de servicios y la norma detalla cómo ha de procederse cuando se necesite visitar el lugar de trabajo a distancia (artículo 16, RD Ley 28/2020).

En sexto lugar, los trabajadores a distancia tienen derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018. En este sentido, la empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos de propiedad del trabajador, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia. La empresa deberá establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente. Y en los convenios o acuerdos colectivos, se podrá especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a disposición por parte de la empresa (artículo 17, RD Ley 28/2020).

En último lugar, cabe hacer mención a los derechos colectivos de los trabajadores a distancia. El artículo 19 del RD Ley 28/2020 recoge que los trabajadores a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos al mismo nivel que los trabajadores presenciales. La norma deja a la negociación colectiva la concreción de las condiciones para garantizar este derecho. Si bien la norma establece con carácter tres obligaciones empresariales: *a)* suministrar a la representación legal los elementos precisos para el desarrollo de su actividad (direcciones electrónicas y tablón de anuncios); *b)* asegurar que no existen obstáculos para la comunicación de los trabajadores a distancia y del resto de trabajadores; *c)* garantizar que los trabajadores a distancia puedan participar en actividades convocadas por la representación legal o el resto de trabajadores en defensa de sus intereses laborales; así como garantizar su participación efectiva en el ejercicio del derecho a voto de los representantes.

Dentro de las facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia cabe mencionar que el empresario podrá adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control con el fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales del trabajador a distancia, incluida la utilización de medios telemáticos. Por su parte, los trabajadores a distancia están obligados a cumplir sus instrucciones en materia de protección de datos y sobre seguridad de la información (capítulo IV del RD Ley 28/2020).

## V. RIESGOS SICOSOCIALES DERIVADOS DE LA HIPERCONEXIÓN DIGITAL

La modalidad del trabajo a distancia sin lugar a duda aporta múltiples ventajas para la persona trabajadora, pero trabajar a distancia y mediante el uso de las TIC's requiere que el trabajador desarrolle competencias distintas al trabajo tradicional. En este sentido, resulta fundamental la gestión y control del tiempo de trabajo, para lo cual el empresario tiene el deber de garantizar la desconexión y limitar el uso de los medios tecnológicos durante los periodos de descanso, así como garantizar la duración máxima de la jornada y todos los límites existentes al respecto.

Algunas encuestas realizadas en España constatan que el 19% de los trabajadores ha tenido que trabajar en su tiempo libre, siendo más habitual que ocurra en los trabajadores con largas jornadas laborales. De hecho, el 35% de los encuestados manifiestan que realizan además de las 40 horas semanales, cometidos laborales durante su tiempo libre. Incluso, algunos trabajadores, alrededor del 22%, manifiestan tener graves dificultades para compatibilizar trabajo y responsabilidades familiares.<sup>31</sup>

De acuerdo con lo dicho, y aunque el trabajo a distancia sea una forma de organización de indudables ventajas tanto para el trabajador como para la empresa, es preciso implantar y desarrollar mecanismos que permitan una efectiva desconexión digital durante el tiempo de no trabajo, con el fin de evitar nuevos riesgos sicosociales derivados de la hiperconectividad y el uso creciente de las TIC's en el desempeño laboral, prestando especial atención a los nuevos síndromes laborales relacionados con el uso desproporcionado de las nuevas tecnologías.<sup>32</sup>

Entre los nuevos riesgos sicosociales que se están manifestando por el uso extenuante de las TIC's, hay que destacar el llamado tecnoestrés,<sup>33</sup> estrechamente vinculado con la ineficaz desconexión digital que tanto se está

<sup>31</sup> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, *VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*, Madrid, INSHT, 2017, p. 76.

<sup>32</sup> Trujillo Pons, Francisco, “Camino a una nueva ley sobre el trabajo a distancia (teletrabajo) y el derecho a la «desconexión digital en el trabajo»”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 8, 2020, p. 2.

<sup>33</sup> Jiménez, Ana Laura, “Tecnología como fuente de estrés: una revisión teórica al concepto de tecnoestrés”, *Temas de Comunicación*, núm. 21, 2010, p. 159, “El tecnoestrés supone una conexión constante a las nuevas tecnologías, que puede generar fatiga, estrés y otros trastornos o patologías relacionadas con su uso continuado”.

demandando, especialmente en la actualidad debido a la implantación de esta modalidad como medida para evitar la propagación de la pandemia global.

Estrés laboral siempre ha existido, y las consecuencias sobre la persona trabajadora van desde la reducción de la productividad hasta generar una mala salud mental y física. Estos riesgos están asociados al entorno laboral y a su desempeño en el lugar de trabajo, de forma que el estrés laboral es consecuencia directa de una carga excesiva en el lugar de trabajo. Sin embargo, ese estrés en el lugar de trabajo ha evolucionado o, mejor dicho, han aparecido nuevos riesgos laborales debido a la instauración de las tecnologías en nuestras vidas, como el llamado tecnoestrés.<sup>34</sup> La simple utilización de las TIC's en el desempeño laboral no debería implicar, *a priori*, este síndrome. Sin embargo, una vez finalizada la jornada laboral, ya sea de manera presencial o a distancia, el trabajador continúa manteniendo un vínculo virtual, ya sea a través de su teléfono móvil, correo electrónico, etcétera.<sup>35</sup>

En este contexto es necesario que la regulación legal del derecho a la desconexión digital sea lo más detallada posible para que efectivamente se implante con éxito en las empresas y así poder evitar la generalización de estos nuevos riesgos sicosociales. En este sentido, cabe aludir a la normativa española que puede resultar de aplicación para la prevención de los riesgos sicosociales. En primer lugar, hay que hacer referencia al capítulo III de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales<sup>36</sup> cuyas obligaciones son directamente aplicables a los riesgos sicosociales. En segundo lugar, a la sección 1a. del capítulo II y anexo VI del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención,<sup>37</sup> donde tienen cabida también los riesgos sicosociales. En tercer lugar, al artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de Datos Personales y Garantías de los Derechos Digitales,<sup>38</sup> que reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital en el marco del ámbito laboral, si bien no deja de ser una declaración de intenciones que deja en manos de la negociación colectiva el proceso de implementación. Y,

<sup>34</sup> Fernández Avilés, José Antonio, "NTC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora", *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, núm. 2, p. 82.

<sup>35</sup> Según los datos del Instituto Nacional de Estadística de 2019, el 30% de las bajas laborales en España se deben al estrés y casi la mitad de los encuestados puntúa su nivel de estrés en 6 puntos sobre 10.

<sup>36</sup> BOE, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

<sup>37</sup> BOE, núm. 27, de 31 de enero de 1997.

<sup>38</sup> BOE, núm. 294, de 6 de diciembre de 2018.

por último, al ya citado Real Decreto Ley 28/2020, que regula el derecho a la desconexión digital, si bien viene a transcribir el apartado tercero del artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018.

Pese a lo expuesto, la regulación del derecho a la desconexión digital es un tanto genérica y deja en manos de la negociación colectiva su concreción e implementación;<sup>39</sup> además, no contiene las posibles responsabilidades del empresario en caso de incumplimiento.<sup>40</sup> Aunque algún autor señala que ante un posible incumplimiento empresarial del derecho a la desconexión digital, la infracción podría tipificarse conforme el artículo 7.5 del Real Decreto Legislativo 5/2020, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social (en adelante, LISOS),<sup>41</sup> el artículo 8.11 de la LISOS, o artículo 12.1 de la LISOS.<sup>42</sup>

Ante este nuevo riesgo sicosocial, el tecnoestrés, se han elaborado varios documentos y estudios con el fin de proporcionar a las empresas ciertas estrategias de prevención-intervención, entre ellos podemos destacar la Nota Técnica de Prevención 730 sobre tecnoestrés.<sup>43</sup> Algunas de las medidas que se plantean son las siguientes:

- Formar e informar acerca de la utilización adecuada y responsable de las nuevas TIC's en el entorno laboral, para ello hay que enseñar al trabajador a planificar su tiempo de trabajo y fijar su hora de comienzo y finalización.
- Implementar medidas de desconexión forzada en los dispositivos electrónicos que utilice el trabajador.
- Fomentar el tiempo libre sin uso de TIC's.
- Fomentar las relaciones interpersonales, dejando al margen la comunicación a través de correos o llamadas.

<sup>39</sup> Baylos Grau, Antonio Pedro, “El papel de la negociación colectiva en la Ley de Protección de Datos Personales y Garantías de Derechos Digitales en España”, *Labour & Law*, vol. 5, núm. 1, 2019, pp. 11-22.

<sup>40</sup> Pérez Amorós, Francisco, “Derechos de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday”, *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, México, Nueva Época, vol. 14, núm. 45, 2020, pp. 257-275.

<sup>41</sup> *BOE*, núm. 189, de 8 de agosto de 2000.

<sup>42</sup> Igartua Miró, María Teresa, “El derecho a la desconexión digital en la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantías de los derechos digitales”, *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social: Comentarios y Casos Prácticos: Recursos Humanos*, núm. 432, 2019, pp. 63-87.

<sup>43</sup> Salanova, Marisa *et al.*, *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, Madrid, INSHT, 2004.

- Implementar buenas prácticas referentes a la gestión efectiva y eficiente del tiempo de trabajo.

Sin embargo, no basta con mencionar estas medidas a nivel teórico, sino que es necesario implementar estas medidas a nivel práctico en todas las organizaciones y generalizar una nueva cultura preventiva y de desconexión digital.

## VI. CONSIDERACIONES FINALES

Teniendo en cuenta que el propósito de este estudio consistía en analizar la repercusión de la crisis sanitaria en el mercado de trabajo y resaltar cómo el trabajo a distancia se ha convertido en mecanismo estrella, conviene mostrar mi agrado con algunas medidas tomadas por los gobiernos de casi todos los Estados miembros, como ha sido priorizar los sistemas de organización que permiten mantener la actividad laboral, particularmente mediante el trabajo a distancia, ya una de las prioridades económicas en estos momentos consiste en proteger y sostener el tejido productivo y social y facilitar que la actividad se recupere lo antes posible. Para ello, es indudable que esta modalidad organizativa ostenta grandes beneficios en esa línea, al margen de las posibles ventajas e inconvenientes que como todo sistema puede tener.

Sin embargo, en este apogeo del trabajo a distancia se hace necesario garantizar el tan ansiado “derecho a la desconexión digital” que pese a ser tan aludido a veces no existe un efectivo control de éste. Resulta realmente importante separar el tiempo de vida y el tiempo de trabajo, labor un tanto más complicado cuando el trabajo se ejerce a distancia. El RD Ley 28/2020 hace mención tanto al sistema de registro horario como al derecho a la desconexión digital y para ello se remite a lo ya establecido en el artículo 88 de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantías de los Derechos Digitales.

La citada norma refuerza en gran medida el papel de la negociación colectiva, realizando remisiones expresas no sólo en el caso del derecho a la desconexión digital, sino también a la regulación del ejercicio de reversibilidad, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de realizarse a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad a través de este mecanismo, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia.

Según lo expuesto, parece que el trabajo a distancia y particularmente el teletrabajo es una forma de organización propiciada por las nuevas tecnologías que sin lugar a duda mejora la calidad de nuestra sociedad, sobre todo en estos momentos como medida para evitar o reducir la propagación del virus.

Si bien es cierto que recientemente se han abordado algunas reformas legales en torno a la regulación de la desconexión digital y el trabajo a distancia, no es menos cierto que no se han contemplado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales los nuevos riesgos laborales derivados de la nueva forma de prestar servicios a distancia y tampoco se han contemplado estos nuevos riesgos laborales como posibles enfermedades de origen profesional, dentro del cuadro de enfermedades profesionales contemplado en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre.<sup>44</sup>

## VII. BIBLIOGRAFÍA

- AHERENDT, Daphne *et al.*, *Living, working and Covid-19*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union, 2020.
- ALONSO ARANA, M., “Nuevas medidas (económicas y sociales) contra el Covid-19. Análisis normativo del RDL 8/2020”, *Aranzadi Digital*, vol. 1, 2020.
- BAYLOS GRAU, Antonio Pedro., “El papel de la negociación colectiva en la Ley de Protección de Datos Personales y Garantías de Derechos Digitales en España”, *Labour & Law*, vol. 5, núm. 1, 2019.
- EUROFOUND, *Living, working and Covid-19*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union, 2020.
- FANA, Marta *et al.*, *The Covid confinement measures and EU labour markets*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union, 2020.
- FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio, “NTC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora”, *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, núm. 2, 2017.
- GSCHWIND, Lutz y VARGAS, Oscar, “Telework and its effects in Europe”, en MESSENGER, J. C. (ed.), *Telework in the 21 st Century: an evolutionary perspective*, Génova, International Labour Office, 2019.
- HERAS GARCÍA, Aranzazu de las, *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, Madrid, Centro de Estudios Financieros, 2016.

<sup>44</sup> BOE, núm. 302, de 19 de diciembre de 2006.



- IGARTUA MIRÓ, María Teresa, “El derecho a la desconexión digital en la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantías de los derechos digitales”, *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social: Comentarios y Casos Prácticos: Recursos Humanos*, núm. 432, 2019.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, *VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*, Madrid, INSHT, 2017.
- JIMÉNEZ, Ana Laura, “Tecnología como fuente de estrés: una revisión teórica al concepto de tecnoestrés”, *Temas de Comunicación*, núm. 21, 2010.
- Organización Internacional del Trabajo, *Covid-19 y el mundo del trabajo: repercusiones y respuestas*, 2020, disponible en <https://cutt.ly/VF4vFQ9>.
- PÉREZ AMORÓS, Francisco, “Derechos de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday”, *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, México, Nueva Época, vol. 14, núm. 45.
- SALANOVA, Marisa *et al.*, *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, Madrid, INSHT, 2004.
- SOSTERO, Matteo *et al.*, “Teleworkability and the Covid-19 crisis: ¿A New Digital Divide?”, *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology*, Sevilla, European Commission, 2020.
- USHAKOVA, Tatsiana, “El teletrabajo en el derecho de la OIT”, *Revista de Información Laboral*, núm. 9, 2015.
- VALENCIANO SAL, Antonio, “El teletrabajo, ¿un nuevo sistema de organización del trabajo?”, *Revista de Información Laboral*, núm. 5, 2012.