Circular 1916-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Blanca Juárez el 24de agosto de 2021 en el diario "El Economista" sobre la obligacion laboral de hacerte la prueba Covid-19.

¿Te pueden obligar a hacerte la prueba de Covid-19 en tu trabajo y pagarla tú?

En su mayoría, los patrones no pueden exigir que las personas trabajadoras costeen las pruebas para detectar el nuevo coronavirus, sin embargo, hay algunas excepciones a este principio que no deben perderse de vista.

La LFT establece las obligaciones de patrones y empleados frente a medidas sanitarias. Foto. Shutterstock

Sin más rodeos: "Las empresas no están facultadas o autorizadas para exigir que un trabajador

o trabajadora pague el costo de **la prueba covid-19**", dice categórica Sara Morgan Hermida, titular de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Ciudad de México. Sin embargo, podrían existir justificaciones para hacerlo, pondera.

El **retorno a las oficinas y centros de trabajo**, permitido de manera parcial en la mayor parte del país, trae dudas y en ellas pueden colarse decisiones arbitrarias que vulneren los derechos humanos de las personas trabajadoras. Y no sólo en México, en diferentes países el manejo de la pandemia en el ámbito laboral está generando debates.

En Estados Unidos, el hospital Houston Methodist fue una de las primeras empresas en exigir la vacunación a su plantilla laboral
. Joe Biden, presidente de ese país, emitió un mandato por el que la burocracia federal debe demostrar que recibió la vacuna. De lo contrario, tendrá que someterse a pruebas incluso dos veces por semana y quedará fuera de los viajes oficiales.

La medida abarca a 4 millones de trabajadoras y trabajadores federales. Sin embargo, el mandatario no está seguro de restringirlo sólo a su personal: "La cuestión es si el gobierno federal puede ordenarlo a todo el país. Aún no lo sé", dijo en conferencia de prensa.

Pero si el costo de las pruebas no debe cargarse al personal, tampoco pueden **exigirle que se vacune**
,
coincide la procuradora Sara Morgan con Bettina Scheller, presidenta de la Confederación Mundial de Empleo (WEC, por sus siglas en inglés).

"En las democracias el derecho a la privacidad y la libertad de decidir sobre su propio cuerpo" son fundamentales, señaló en entrevista para El Economista la líder de la WEC.

Pruebas obligatorias, ¿en qué casos?

"Es obligación del empleador tener un **ambiente libre de contagios**", señala Sara Morgan,

quien también ha sido consultora de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). “Sin embargo, será una obligación también de los y las trabajadoras el hecho fundamental de cuidarse”.

En especial, si la empresa ha asumido el costo de la **prueba de covid-19** y ha tenido los cuidados y protocolos necesarios para evitar la propagación del virus, agrega.

Por lo tanto, si los centros de trabajo están tomando las medidas correctas “y de pronto se conoce, ya sea por redes sociales o de alguna otra manera, que un trabajador o una trabajadora no tiene las precauciones necesarias para no padecer el virus, **la empresa podría exigir** que se realice una prueba por sus medios”, apunta.

Pero para ello deberá acreditar los hechos, es decir, que esté poniéndose en riesgo y, con ello, al resto del personal quien labora.

Según la fracción X del **artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo** (LFT), es obligación del personal “someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

En estos casos si la empresa se encuentra realizando pruebas covid-19, los trabajadores y trabajadoras sí tienen la obligación de someterse a dichas pruebas”. Pero “no te pueden despedir si dio positivo, sólo te deben indicar que vayas por tu incapacidad ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)”, explica Sara Morgan.

De no hacer ese trámite, “sería sometido a un despido justificado conforme al artículo 47 (de la LFT), el cual indica que son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, más de tres faltas en un mes sin permiso del patrón o sin causa justificada”.

Por otro lado, la fracción XI del artículo 134 de la LFT indica que una de las obligaciones de las y los trabajadores es avisar si tiene una **enfermedad contagiosa** tan pronto lo sepa.

“Ésta es otra de las obligaciones no solo jurídicas, sino morales y éticas dentro de la pandemia, pues muchas personas sabiéndose asintomáticas acuden a los lugares de trabajo para no asistir por su incapacidad al IMSS y ponen en riesgo a sus compañeros y compañeras”, subraya Sara Morgan.

Por otro lado, continúa, según el **artículo 42 de la LFT** en caso de una enfermedad contagiosa podría haber una suspensión temporal de las obligaciones de los trabajadores y trabajadoras de prestar su servicio, y de las empresas de pagar el salario.

No a todas les alcanza

A mediados de marzo de 2020, la empresa Atento activó su Comité de Crisis. “Al tener una plantilla de 17,500 personas tuvimos que actuar pronto y comunicar las acciones de manera rápida y contundente”, afirma en entrevista Francisco Estrada, el “**zar anticovid**” de la multinacional en México.

Esa compañía proporciona servicios de atención al cliente, gestión de ventas, cobros, así como soporte técnico. Al inicio, más de 5,000 personas de su plantilla pudieron teletrabajar.

Con el resto implementaron el **protocolo básico**: toma de temperatura, uso de gel antibacterial y cubrebocas, sana distancia, preguntar sobre sus síntomas y, si presentaban alguno, “hacer un cerco sanitario”.

Luego, “fuimos mejorando e implementamos más medidas preventivas, como las **pruebas de diagnóstico** ”
. Éstas han sido de gran ayuda, asegura, “porque hemos tenido casos asintomáticos que, sin quererlo y sin saberlo, podrían haber propagado la enfermedad. Esto nos ayudó a aislarles”.

La compañía estima que ha invertido 9.7 millones de pesos para atender los protocolos en sus 15 centros en el país. Esto incluye la instalación de cámaras termográficas, mamparas, aumento de personal de seguridad, cubrebocas, cloro, gel sanitizante y **pruebas covid-19**.

Del total de las empresas en México, el 99.8 % son micro, pequeños y medianos establecimientos (mipymes), según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). De acuerdo con la tercera edición de la Encuesta sobre el Impacto Generado por la covid-19 en las Empresas, publicada a finales de mayo, de **1 millón 873, 564 comercios**, el 85.5% tuvo afectaciones por la pandemia.

“No todas las empresas pueden hacer la inversión que nosotros”, expresa Francisco Estrada. De hecho, “nosotros empezamos con **pruebas PCR**, que son más caras, y hasta que el gobierno dio el aval a **las de antígeno** las cambiamos”, comenta.

“No estamos pidiendo pruebas de covid-19 al personal”, informa en entrevista Gerardo Nevarez, el mayor franquiciatario de la cadena de restaurantes de comida rápida Carl's Jr. “Tenemos filtro sanitario y les pedimos que respondan un cuestionario sobre sus síntomas y contactos”, explica el dueño de 75 sucursales. “Cuando alguien presenta un síntoma le remitimos al médico”.

Al igual que Atento, en su grupo de franquicias formaron un comité para vigilar todo lo relacionado con **la covid-19**. “Nos reunimos semanalmente y hemos estado evaluando la aplicación de la vacuna”. Sus restaurantes se encuentran en los estados de Baja California, Baja California Sur, Sonora, Nayarit y Jalisco.

Ha sido una ventaja que en los estados de la frontera con Estados Unidos la población a partir de los 18 años de edad ya recibió la **primera dosis de la vacuna**, y la mayor parte de su personal es joven. En otras partes de México apenas comienza la vacunación para mayores de edad. “Todavía estamos analizando si solicitamos la prueba” que, de tener un costo, correría por la cuenta de la empresa, asegura.

Por el momento, “hemos aprovechado los cursos de la plataforma del IMSS (CLIMSS) sobre el retorno seguro a los centros de trabajo”.

Combate a las *fake news*

Como lo señala Francisco Estrada, no todas las compañías pueden sufragar el gasto de las **pruebas de covid-19**
. Pero esto no es pretexto para que se las cobren a su plantilla laboral.

El Gobierno de la Ciudad de México ha instalado varios quioscos o estaciones en las que cualquier persona puede acceder a la **prueba rápida de manera gratuita**, recuerda la procuradora del Trabajo capitalina, Sara Morgan. Otras entidades del país han hecho lo mismo.

En el mercado existen diferentes precios. El costo de la prueba PCR, un método para determinar la presencia del virus SARS-CoV-2, va **de los 2,700 a los 3,400 pesos**. La de antígenos, o la prueba rápida, vale
entre 260 y 950 pesos
, según el laboratorio. La de anticuerpos, utilizada para después de haber padecido la enfermedad, tiene un costo de 800 pesos.

El problema de “acreditar que un empleador está exigiendo la prueba” desalienta la denuncia de los trabajadores y las trabajadoras “para que, **por medio de una inspección**, se revisen las practicas indebidas de dichas empresas”, comenta. Sin embargo, ello no debe desanimarles, añade.

De acuerdo con Gerardo Nevarez, de Carl's Jr, y Francisco Estrada, de Atento, sus centros laborales han recibido constantes visitas del IMSS e inspecciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Esas revisiones son otra oportunidad para que el personal realice una denuncia, o directamente en las procuradurías de defensa laborales locales. En estas instancias también pueden acudir en caso de un despido por no tener la vacuna o no tener el cuadro completo.

“No podemos obligar a la gente a vacunarse”, dice Francisco Estrada, de Atento. “Pero lo que sí estamos haciendo es promoverla, le damos información a la gente sobre las ventajas de hacerlo”.

Desde el año pasado, asegura, crearon una **iniciativa contra las noticias falsas** acerca de la covid-19. “Les mostramos que las fuentes que citan no son confiables y les decimos cómo detectarlo”. Con esta medida ayudan a descartar que las
fake news
sean un motivo para no vacunarse.

En Carl’s Jr están echando mano de los **cursos de CLIMSS** para alentar a la vacunación de su plantilla laboral. “Con esa información estamos dando capacitación. Siempre será mejor que primero conozcamos nuestra responsabilidad antes de recurrir a una imposición”, detalla Gerardo Nevarez.

Efectivamente no puede obligarse al pago de la prueba, pero si un trabajador se presenta con síntomas y no avisa, puede ser causal de despido justificado por poner en riesgo a sus compañeros.

En caso de duda consulta a tus abogados.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”