

There are no translations available.

Circular 2107-2022

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Blanca Juárez el día 13 de enero del 2022 en el diario “El Economista”, sobre un tema muy de actualidad a nivel global y al que habrá que buscarle una solución legal razonable.

OBLIGACIONES LABORALES

De vuelta a la polémica: ¿Quién debe pagar las pruebas Covid-19 en el trabajo?

Además del costo que implica para una persona realizarse la prueba Covid-19 de forma particular, este tema implica otras preguntas: ¿Las empresas pueden o deben pedir las pruebas? ¿Sirve realmente esta medida para evitar contagios?

A diferencia de otros picos de la pandemia, la **cuarta ola** ha pegado en la transición del teletrabajo a la presencialidad. Con la mayor parte del país en semáforo verde y luego del periodo vacacional de fin de año, miles de personas volverían a sus empleos, pero para ello les exigen una **prueba covid-19** y para obtenerla, están lidiando con largas filas, que les exponen al contagio, o con asumir el costo económico de los análisis.

“Es ilegal obligar a las y los trabajadores a pagar por las **pruebas covid-19** como requisito para ingresar a los centros de trabajo”, informó ayer la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). En un breve comunicado, advirtió que, de acuerdo con la legislación vigente en materia laboral, “en ningún caso se debe trasladar el costo” al personal.

Y recordó que para cualquier orientación o queja, está el teléfono 800 717 29 42 o la página de

la [Procuraduría Digital de Atención al Trabajador](#) .

En tanto, Omar Estefan, director de Previsión Social de la STPS, expuso en sus redes sociales que si las empresas requieren **prueba negativa** de covid-19 sus colaboradores para acceder al centro de trabajo, los empleadores están obligados a pagarla.

"Los empleadores deben fomentar y brindar confianza para que el personal se quede en casa o se retire del centro de trabajo ante la presencia de síntomas de la enfermedad o sospecha de contagio, aun sin necesidad de **pruebas PCR** o de **antígenos**", agregó.

El tema de las pruebas sigue siendo polémico y trae a la discusión la corresponsabilidad empresarial, gubernamental y de las trabajadoras y trabajadores, así como la viabilidad **económica** y **epidemiológica**

, coinciden la especialista en Derecho Laboral Sara Morgan y el consultor en Recursos Humanos Luis F. González-Aspuru.

En los últimos días, miles de personas, principalmente en la Ciudad de México, han saturado las instituciones de salud, alcaldías, municipios, laboratorios y farmacias privadas en busca de una **prueba covid-19**. Buena parte de ellas, porque se las han solicitado en su empleo.

La cuestión es que "no soluciona el problema a largo plazo", señala González-Aspuru, el resultado negativo "es sólo una foto del momento". Para tener la seguridad de un **ambiente laboral libre de covid-19** "tendrían que pedir pruebas de manera regular, por lo menos cada dos semanas y eso sería una carga económica para cualquiera. Simplemente no es viable".

Prevención antes que nada

Mejor que pedir pruebas, habría que minimizar el **riesgo de contagio** en las instalaciones, cumpliendo la sana distancia, programando la sanitización constante y una buena capacitación al personal para recordar o reforzar las medidas de higiene y seguridad, aconseja el especialista en desarrollo empresarial.

Y de ser posible, para aquellas empresas que puedan hacerlo, continuar en **home office**, dice Sara Morgan, extitular de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Ciudad de México.

“Pero también es importante entender que la **variante Ómicron** es mucho más contagiosa y tenemos que salir al súper o cualquier otra diligencia fuera de casa. Seguimos y seguiremos conviviendo con esta enfermedad, incluso es probable que muchas personas la contraigan y nunca lo sepan”, agrega.

De acuerdo con la Administración de Alimentos y Medicamentos de Estados Unidos, las **pruebas rápidas de antígenos** podrían ser menos sensibles para detectar Ómicron. Y de acuerdo con la Iniciativa Mundial para Compartir Todos los Datos Sobre la Influenza (GISAI, por sus siglas en inglés), más del 70% de los nuevos casos covid-19 en México pertenecen a esa variante.

El martes pasado, el Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), conformado por representación empresarial, obrera y de gobierno, hizo “un llamado a las empresas a [no pedir pruebas covid con costo a los trabajadores](#) para su regreso al centro laboral”.

Por su parte, este miércoles la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) Ciudad de México emitió un boletín en el que aseguró que las empresas que agrupa “no están solicitando **pruebas covid-19** a sus colaboradores como requisito para la continuidad de la actividad laboral”.

Sostuvo que han asumido los costos de todos los **protocolos de prevención** y además continúan “sanitizando y ventilando espacios, generando horarios escalonados y muy importante, facilitando todo lo necesario para el **home office**, en aquellos sectores y giros en donde son posibles”.

En su comunicado, la STPS se dirigió también a la comunidad trabajadora y le recordó “la importancia de no acudir a los centros laborales o reuniones sociales si se presentan síntomas

compatibles con covid-19, para no ser un **riesgo potencial de contagio** para otras personas”.

Sabiduría popular

Si bien Luis González-Aspuru, director de la consultora Asgar Corporation no considera que las pruebas sean la mejor opción para asegurarse que el personal está sano, “si aun así lo quieren implementar, **la tendría que pagar la empresa**”. No es viable para colaboradoras y colaboradores, pues el costo representa hasta el 20% de sus salarios, apunta.

Para otras actividades laborales con más personas, para las cuales no sea necesario asistir pero así lo elijan los propios trabajadores o trabajadoras, “las podría pagar el empleado, con apoyo de empresa, porque ellas tienen la facilidad de generar **convenios con laboratorios**”.

“Muchas grandes empresas están costearo las pruebas, el problema es para las **pequeñas y medianas empresas**

(mipymes)”, dice Sara Morgan. Esos centros laborales generan más del 70% del empleo en México, según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), y también para ellas sería inviable económicamente, apunta la exfuncionaria.

González-Aspuru ve una ventaja en esas pequeñas organizaciones. “La comunicación podría ser más directa porque tienen menos gente, hay menos burocracia” y en ese caso la mejor estrategia sería el **llamado a vacunarse**, dice.

“Tenemos que entender que no es un problema de empresa o de colaboradores, es un problema social y mundial. Creo que es a través de una buena plática, de la negociación y de tener ganas de solucionar se puede lograr en cualquier organización, de cualquier tamaño. No hay respuesta perfecta sobre **quién debe pagar las pruebas**, ni de quién es más responsable, todos lo somos”, afirma la especialista.

“Yo apelaría también a la **sabiduría colectiva**”, apunta Sara Morgan. “Muchas personas quieren sacar raja de este problema, tanto las empleadoras como las trabajadoras. Pero todas tenemos una obligación de seguir funcionando, dentro de lo que se pueda. Las empresas no deben exigir un comprobante de no infección, pero el personal no debe dejar lugar a dudas de que está cuidándose”.

Esta problemática se esta discutiendo a nivel mundial para analizar si el derecho humano colectivo debe de prevalecer sobre el individual.

Se deberá buscar una formula de salvaguardar los dos derechos, pero pensamos que el derecho humano colectivo debe prevalecer al individual.

Desde el punto de vista de nuestra legislación laboral aun y cuando existe la figura de “Contingencia Sanitaria” (art. 427 y siguientes de la Ley), en los que se establece la forma de actuar, la autoridad sanitaria le dio otro tratamiento “Emergencia Sanitaria” para evitar fuera aplicada en sus terminos la Ley laboral.

Es cierto que existen lagunas y situaciones que se deben de solucionar para que no suceda lo que paso con el SARS-CoV-2, pero para eso el poder legislativo debe trabajar al respecto.

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

