



Coronavirus, Centros de Trabajo y Enfermedades Laborales

Leandro Manuel Lamas Stalla

Demás está decir que el nuevo coronavirus - COVID 19 - ocupa los reflectores de prensa a nivel nacional e internacional. Su carácter de novedad, su rápida propagación, la escala del mismo a declaración de Epidemia, y el riesgo de una escalada a rango de Pandemia, justifican claramente el estado de alarma social al respecto.

En esta entrega, se analiza el suceso de este nuevo virus dentro del ámbito laboral, y de qué forma se tendrían que encasillar los eventuales casos contraídos durante la ejecución de actividades de trabajo.

En el marco legal de las enfermedades contraídas por los trabajadores, dentro de México – y en la legislación extendida a nivel internacional -, existe una dicotomía entre enfermedades *comunes* y enfermedades *profesionales, o de trabajo*.

Las segundas, de acuerdo a lo establecido en el artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo, consisten en “*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 ve obligado a prestar sus servicios*”.

La misma fórmula es recogida en el artículo 43 de la Ley del Seguro Social¹; con solamente un matiz agregado, el que reza “*En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo*”.

¹ También se encuentra una definición semejante en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (Artículo 3°, numeral X), y la NOM-019-STPS-2011 “Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene”, apartado 4.9.



Dicha última locución, refiere al **Listado de Enfermedades de Trabajo**, que se localiza en el artículo 513 de la Ley referenciada. Al respecto, se ha abierto el debate entre dos posturas, una más recogida que la otra, respecto al alcance y utilidad de dicho listado, las que a resumidas cuentas dictan:

- EL LISTADO DE ENFERMEDADES DE TRABAJO SE DEBE INTERPRETAR EN FORMA TAXATIVA.

Este primer posicionamiento, señala que para que una enfermedad pueda ser considerada laboral, tiene que encontrarse expresamente prevista en el listado; y así mismo, constatarse en personas que realicen las actividades típicas generadoras de dicha enfermedad.

- EL LISTADO DE ENFERMEDADES DE TRABAJO SE DEBE INTERPRETAR EN FORMA ENUNCIATIVA.

Este segundo posicionamiento entiende que no hace falta que una enfermedad se encuentre establecida en el listado para ser considerada laboral, sino que cualquier enfermedad podrá considerarse de trabajo, siempre y cuando exista una razonable causalidad de exposición – en mérito del trabajo -, a los factores que han conllevado a contraer la misma.

Este parece ser el posicionamiento recogido mayoritariamente por el IMSS, al existir en los hechos calificaciones como “*de trabajo*” a enfermedades no contempladas en el listado de referencia.

De acuerdo al segundo de los posicionamientos indicados, un caso de contagio del virus del Covid 19, producido en ejercicio, o con motivo del trabajo, podría ser considerado una enfermedad laboral.



Excedería a los efectos de esta publicación el discernir entre el ejercicio y el motivo del trabajo, lo cual en esta ocasión se resumirá como la realización de cualquier actividad relacionada a las tareas normales encomendadas al trabajador, sea cual sea el lugar en que se ejecute.

Si el contagio mencionado, fuese considerado una enfermedad laboral, implicaría que la atención médica, gastos de hospitalización, y el pago de las jornadas en las que el trabajador no pueda concurrir a trabajar, queden cubiertos por el seguro de riesgos de trabajo, en el cual debe encontrarse inscripto el trabajador desde el comienzo de su relación laboral.

Es imperioso tener en cuenta que, de activarse este seguro, las jornadas no laboradas serán pagadas a razón de un 100% de su valor, y desde el primer día de inactividad.

Así mismo, esta clasificación implicará que el Patrón, al año siguiente, deba considerar el caso presentado a la hora de determinar el Grado de Siniestralidad del Centro de Trabajo, lo que podría conllevar a un incremento de la Prima a pagar al IMSS, de acuerdo a las estipulaciones del Reglamento de La Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.

En caso de considerarse a este cuadro como una enfermedad ajena al trabajo, los gastos médicos incurridos, y las jornadas no trabajadas serán cubiertas por el Seguro de Enfermedades y Maternidad. Las jornadas se pagarán por un monto del 70% de su valor, y desde el cuarto día consecutivo de inactividad. En esta supuesto, no se debería revisar la prima de siniestralidad del establecimiento.

Como se puede observar, interpretaciones distintas al marco normativo, llevarán a conclusiones distintas frente a esta novedad cotidiana. En todo supuesto, es obligación del Patrón establecer las medidas de prevención necesarias para evitar la generación de casos de este nuevo tipo de Coronavirus dentro del Centro de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Federal en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el elenco de Normas Oficiales Mexicanas, en materia de Seguridad e Higiene laboral.