



2020 – 1 Laboral

CORONAVIRUS “COVID-19”: ASPECTOS LABORALES

Actualmente en México se tienen confirmados múltiples Casos de COVID-19 y se espera una expansión rápida de la pandemia. Al respecto, la Secretaría de Salud en colaboración con las dependencias de Salud a nivel federal y local han implementado sistemas de vigilancia epidemiológica en los Aeropuertos Internacionales y en diversos puntos de entrada al país, con la implementación de cámaras termográficas, revisión de viajeros e interrogatorios.

En el supuesto de propagación exponencial del virus, se establecerán medidas similares a aquellas adoptadas en el año 2009 con la aparición del virus de la influenza A-H1N1, tales como suspensión de actividades escolares, laborales y el acceso a lugares públicos en donde la probabilidad de propagación es mayor, como cines, restaurantes, gimnasios, centros comerciales, etc.

En caso de que la epidemia sea considerada de carácter grave, la Secretaría de Salud dictará las medidas que se consideren indispensables para prevenir y combatir los daños a la salud. El Poder Ejecutivo Federal podrá declarar, mediante decreto, la región o regiones amenazadas que quedarán sujetas, durante el tiempo necesario, a la acción extraordinaria en materia de salubridad general.

Suspensión de actividades y trabajo

La Ley Federal del Trabajo establece que cuando las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, se podrán suspender las labores en una empresa o establecimiento. En caso de declaración de contingencia sanitaria (independientemente de si dicha declaratoria ordena suspensión de

CDMX
55 5257 7000Monterrey
81 8478 9200Querétaro
44 2229 1787Nueva York
+1 (212) 223 4434Madrid
+ 34 915 904 620

SUSCRÍBETE



Más publicaciones

www.chevez.com



labores), las mujeres en periodo de gestación o lactancia y los trabajadores menores de dieciocho años no deberán asistir al centro de trabajo y no sufrirán perjuicios en su salario, prestaciones y/o derechos.

Si fuera declarada por parte del gobierno la suspensión obligatoria de actividades, los patrones tendrían que cerrar sus centros de trabajo y los trabajadores no podrían acudir a trabajar, teniendo como consecuencia que durante dicha suspensión, el patrón únicamente estará obligado a pagar al personal una compensación equivalente a un día de salario mínimo general por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.

En caso de que la contingencia exceda un mes, el patrón no estará obligado a continuar con el pago de cantidad alguna.

Suspensión voluntaria de labores (sin contingencia sanitaria formalmente declarada)

Los patrones podrán, en conjunto con los empleados implementar medidas adicionales que consideren prudentes o necesarias, sin necesidad de esperar a una declaratoria de emergencia sanitaria por parte del gobierno o de las autoridades.

Dentro de dichas medidas, los patrones pueden decidir suspender labores, llevar a cabo paros técnicos o cerrar sus centros de trabajo temporalmente, en cuyo caso deberán: (i) otorgar licencias con o sin goce de sueldo a sus empleados; o (ii) instituir paros o suspensiones técnicas, a través de acuerdos o convenios de modificación temporal de las condiciones de trabajo (ej. cierre temporal, reducción de actividades, paros técnicos, etc. o pedirles que tomen vacaciones o días de enfermedad en caso de tenerlos); u (iii) optar por los procedimientos de suspensiones colectivas de trabajo que prevé la Ley a través de los procedimientos especiales de conflictos colectivos de naturaleza económica.

Para que estas medidas sean aplicables de manera general se requerirá de un consenso o convenio con los trabajadores o una resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Medidas preventivas

Se recomienda estar actualizados de los comunicados que emita la Secretaría de Salud y/o de la Organización Mundial de la Salud (“OMS”) e informar a los trabajadores de tal situación. Asimismo, se recomienda la implementación de medidas sanitarias extraordinarias para evitar contagios o propagación del virus, para lo cual resulta conveniente tomar en cuenta las medidas que publiquen las OMS y la Secretaría de Salud en sus sitios de internet, comunicados y boletines.



Viajes de trabajo

Se sugiere implementar una política de sanidad relacionada a viajes de trabajo y, de ser posible, suspender viajes a China, Corea del Sur, Japón, Italia, Irán, España, Francia, Estados Unidos o a cualquier otro país con alerta sanitaria alta. En caso de que se realice un viaje a cualquier país en el que haya un brote del virus, se recomienda al trabajador que, durante el viaje, lave sus manos constantemente, consuma únicamente alimentos bien cocinados y evite el contacto con personas enfermas o que presenten síntomas de resfriado.

Posterior al viaje, el patrón podrá solicitar al empleado que se someta a los exámenes médicos correspondientes para la detección del virus y también podrá solicitar al trabajador que no asista a la oficina hasta dos semanas después de haber estado en alguno de los países mencionados o hasta en tanto presente un certificado que acredite que se sometió a los exámenes médicos correspondientes.

Trabajo a distancia – Home Office.

En virtud de que no existe una regulación específica sobre el trabajo a distancia o Home Office en la LFT, se recomienda implementar una política temporal de home office que prevea medidas excepcionales y ausencias al trabajo durante este tipo de contingencias sanitarias y que la misma sea comunicada de manera asertiva a los trabajadores.

NOTA: Recordemos que los patrones deben siempre procurar la seguridad de los empleados, por lo que cualquier medida tendiente a dicha protección de la salud y conservación del empleo será válida y defendible ante la autoridad.

* * * * *

Ciudad de México,
Marzo 2020

El presente Flash Informativo contiene información de carácter general y no pretende incluir interpretación alguna de lo aquí comentado, por lo que no debe considerarse aplicable respecto de un caso particular o bajo circunstancias específicas. La información aquí contenida es válida en la fecha de emisión de esta comunicación; sin embargo, no garantizamos que la información continúe siendo válida en la fecha en que se reciba o en alguna otra fecha posterior. Por lo anterior, recomendamos solicitar confirmación acerca de las implicaciones en cada caso particular.

[Información de Soporte](#)



AVISO LEGAL

TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS ©2020, CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA Y CIA, S.C., AVENIDA VASCO DE QUIROGA #2121, 4° PISO, COLONIA PEÑA BLANCA SANTA FE, DELEGACIÓN ÁLVARO OBREGÓN, CIUDAD DE MÉXICO, MÉXICO.

Todo el contenido (publicaciones, marcas y Reservas de Derechos) antes mostrado es propiedad de CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA Y CIA, S.C., mismo que se encuentra protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor, la Ley de la Propiedad Industrial y los Tratados Internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte.

Todo uso no autorizado por cualquier medio conocido o por conocerse, ya sea de forma escrita, digital o impresa, será castigado y perseguido conforme a la legislación aplicable. Queda prohibido copiar, editar, reproducir, distribuir o cualquier otra forma de explotación, mediante cualquier medio, sin la autorización por escrito de CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA Y CIA, S.C.