

Medidas laborales ante el coronavirus (COVID-19)

Introducción

Con motivo de la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud por el brote de la enfermedad por coronavirus (COVID-19), les hacemos llegar algunas recomendaciones sobre las implicaciones jurídicas que este hecho tendrá en los centros de trabajo y qué soluciones existen.

Actualmente el **Gobierno Federal no ha decretado una contingencia sanitaria** y por tal motivo **no existe obligación de suspender actividades laborales**. Sin embargo, es importante que las áreas de Recursos Humanos tomen las medidas pertinentes para evitar un posible riesgo de contagio atendiendo a las actividades de cada empresa.

En tanto no existan instrucciones precisas por parte del Gobierno Federal o Local sobre la suspensión de algunas o todas las actividades laborales, el patrón y lo trabajadores tienen derecho a acordar las soluciones que mejor acomoden a ambos. Sin embargo, jurídicamente dicho acuerdo debería de respetar las restricciones y límites establecidos en la Ley Federal del Trabajo (LFT), los cuales son irrenunciables, so pena de incurrir en violaciones a la misma. Esto se debe a que la LFT no contempla alguna distinción entre la existencia de una crisis o urgencia (como la actual) de esta naturaleza que permita hacer excepciones sobre la aplicación de las normas laborales a menos que exista una Declaración de Contingencia Sanitaria expedida por el Gobierno Federal.

¿Qué ocurre si la actividad se paraliza o se reduce?

Por el momento los centros de trabajo deben operar con normalidad y adoptar las recomendaciones emitidas por la Secretaría de Salud para evitar un riesgo de contagio en el centro de trabajo. De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, los patrones tienen obligación de resguardar la seguridad e higiene en los centros de trabajo y los trabajadores tienen la obligación de dar aviso a su patrón de cualquier enfermedad infecciosa que padezcan.

En caso que exista una causa **no oficial** que limite o reduzca las operaciones de una empresa, o bien, existe la necesidad de tomar acciones para controlar un posible riesgo de contagio en el centro de trabajo, se pueden adoptar las siguientes:

Medidas Preventivas.

- a) Trabajo en casa (home office).- es una de las medidas recomendadas por la Secretaría de Salud que permite continuar con las labores cotidianas sin un riesgo de contagio. Cabe mencionar que no debe confundirse con el “trabajo a domicilio” regulado en la LFT, ya que la naturaleza y condiciones están destinadas a labores distintas que no aplican a esta medida temporal. No se requiere ninguna formalidad para implementarlo por ser un acuerdo entre las partes, sin embargo es recomendable documentarlo para establecer las condiciones que prevalecerán durante esta medida y de ser posible el tiempo que durará.
- b) Otorgamiento de vacaciones.- de acuerdo con la LFT el patrón tiene el derecho a designar el momento en que se disfrutan (art. 81) bajo el entendido que en este momento se debe pagar la prima vacacional.
- c) Permiso de ausencia con o sin goce de sueldo.- las partes están en libertad de pactarlo si existe acuerdo y se encuentra debidamente documentado. El patrón no puede obligar al trabajador a tomar un descanso no remunerado, por lo tanto el permiso sin goce de sueldo está sujeto a la

voluntad del trabajador.

- d) Intercambio de horas laborales por horas de descanso (tiempo por tiempo).- la ley permite que las partes puedan pactar el horario de labores que permita a los trabajadores disfrutar de una mayor descanso o cualquier otra modalidad equivalente (art. 59). Ante esta situación de emergencia, existe la posibilidad jurídica de intercambiar horas laborales por horas de descanso siempre que el trabajador o sindicato esté de acuerdo y se pacte en un documento los términos y el tiempo que contemplará.
- e) Cambio temporal de labores a otras que no representen un riesgo a su salud.- es posible hacerlo tomando en consideración la capacidad, habilidad y conocimientos de los trabajadores sin que esto pueda afectar su salario o demás condiciones.
- f) Reducción de la jornada laboral.- esta medida puede ser adoptada temporalmente bajo el entendido que la ley restringe que el salario pueda ser reducido (incluso en forma proporcional).
- g) Suspensión de las labores.- forzosamente debe haber un convenio con los trabajadores o sindicato para que pueda llevarse a cabo.

Restricciones legales

- a) Está prohibido reducir o no pagar el salario de los trabajadores, incluso si la empresa decide cerrar el centro de trabajo (salvo que se haya pactado alguna de las medidas mencionadas).
- b) Los trabajadores que presenten algún síntoma, o hayan estado expuestos a una fuente de contagio, deben avisar al patrón y acudir al Instituto Mexicano del Seguro Social para que sean evaluados y, en caso de contagio, les sea otorgada una incapacidad.
- c) En tanto no exista una Declaratoria de Emergencia o el trabajador no tenga una incapacidad expedida por el IMSS la relación laboral continúa y el patrón debe pagar el salario.
- d) El trabajador que pueda representar un riesgo de contagio para el centro de trabajo tiene prohibido asistir en tanto no cuente con una valoración por parte del IMSS.
- e) Únicamente tienen validez los comprobantes e incapacidades expedidos por el IMSS, en cuyo caso el trabajador recibirá el pago de una pensión durante el tiempo determinado por dicha autoridad.
- f) Ninguna mujer embarazada o en periodo de lactancia puede desempeñar labores que puedan ponerla en riesgo de contagio.

Medidas ante Declaración de Contingencia Sanitaria.

En caso que el Gobierno Federal decrete un estado de Contingencia Sanitaria en el país, se debe revisar el alcance que tendrá y las actividades sobre las que aplicará la **suspensión parcial o total de labores**.

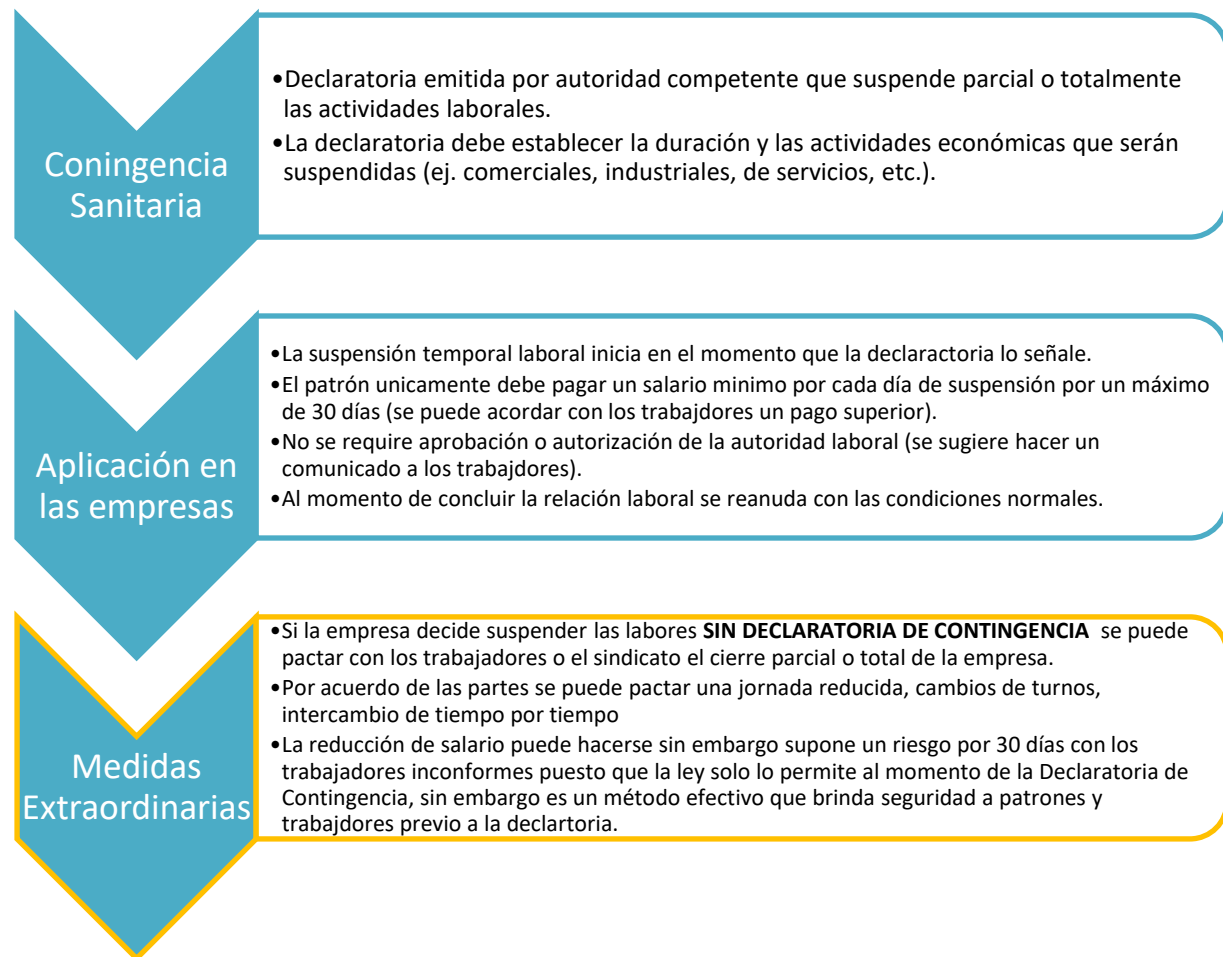
Este tipo de suspensión de las relaciones laborales, por tratarse de un caso especial, tiene como efecto que los trabajadores no deberán, ni tendrán obligación de acudir a su trabajo y los patrones únicamente tienen obligación de **pagar un salario mínimo por cada día de suspensión** (también afecta a las cuotas obrero-patronales del IMSS), hasta por un mes (arts. 42 Bis, 427 y 429 de la Ley Federal del Trabajo).

Una vez concluida la contingencia, ya sea que esté señalada una fecha exacta en el decreto o sea emitido un nuevo comunicado oficial, la relación laboral se reanudará con normalidad.

Ante la creciente probabilidad que la Declaración de Contingencia Sanitaria ocurrirá, les recomendamos que comuniquen esta información a sus trabajadores para no generar especulaciones y desinformación que pueda afectar la operación de las empresas.

Medidas Extraordinarias

En el supuesto que el Gobierno decida no expedir una contingencia sanitaria a pesar de la notoria imposibilidad de continuar las labores regulares, el patrón puede pactar con los trabajadores o el sindicato la suspensión total o parcial de las actividades mediante un convenio que establezca los motivos, términos y condiciones de la suspensión.



MEDIDAS LABORALES APLICABLES ANTE EL COVID-19

MEDIDA	OBJETO	TIPO	DURACIÓN	REQUIERE JUSTIFICACIÓN	REQUIERE ACUERDO	REGULACIÓN
VACACIONES	EL PATRÓN PUEDE OTORGARLAS EN TANTO NO SE DECRETE UNA CONTINGENCIA SANITARIA. SE DEBE PAGAR LA PRIMA VACACIONAL	INDIVIDUAL	1 AÑO – 6 DÍAS 2 AÑOS – 8 DÍAS 3 AÑOS – 10 DÍAS 4 AÑOS – 12 DÍAS 5 AÑOS – 14 DÍAS 10 AÑOS – 16 DÍAS	NO	NO PERO SE DEBE DOCUMENTAR	ARTÍCULOS 76 A 81 LFT
PERMISO CON GOCE DE SUELDO	PERMITIR LA ESTANCIA DEL TRABAJADOR EN SU CASA SIN OBLIGACIÓN DE PRESTAR SERVICIOS CON GOCE DE SU SALARIO	INDIVIDUAL	LO QUE PACTEN LAS PARTES	NO	DEBE ESTAR DOCUMENTADO EN UN PERMISO POR ESCRITO FIRMADO POR EL TRABAJADOR	ACUERDO ENTRE LAS PARTES Y REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO
PERMISO SIN GOCE DE SUELDO	PERMITIR LA ESTANCIA DEL TRABAJADOR EN SU CASA SIN OBLIGACIÓN DE PRESTAR SERVICIOS NI DERECHO A SALARIO	INDIVIDUAL	LO QUE PACTEN LAS PARTES	NO	DEBE ESTAR DOCUMENTADO EN UN PERMISO POR ESCRITO FIRMADO POR EL TRABAJADOR	ACUERDO ENTRE LAS PARTES Y REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO
BOLSA DE HORAS	PERMISO CON GOCE DE SUELDO EN EL QUE EL TRABAJADOR SE COMPROMETE A DEVOLVER LAS HORAS DEJADAS DE PRESTAR EN OTROS DÍAS DE DESCANSO	INDIVIDUAL/COLECTIVO	LO QUE PACTEN LAS PARTES	NO	SI CON LOS TRABAJADORES O EL SINDICATO	ARTÍCULO 59 LFT
INCAPACIDAD/ENFERMEDAD CONTAGIOSA	AUSENCIA JUSTIFICADA CON MOTIVO DE UNA ENFERMEDAD GENERAL O ACCIDENTE DE TRABAJO EN LA QUE EL TRABAJADOR RECIBE UNA PENSIÓN DURANTE EL TIEMPO QUE DETERMINE EL IMSS	INDIVIDUAL	LO QUE ESTABLEZCA EL IMSS	SI, MEDIANTE UNA INCAPACIDAD EXPEDIDA POR EL IMSS	NO	ARTICULO 42 FR I Y II Y 43 FR I LFT
TRABAJO EN CASA	PERMITIR AL TRABAJADOR PRESTAR SERVICIOS DESDE SU DOMICILIO O CUALQUIER OTRO LUGAR	INDIVIDUAL	LO QUE PACTEN LAS PARTES	NO	SI, CON LOS TÉRMINOS Y DURACIÓN	CONDICIONES LABORALES DEL CONTRATO
CAMBIO DE LABORES U HORARIO	CAMBIO TEMPORAL DE LA ACTIVIDADES CONTRATADAS U HORARIO LABORAL PARA EVITAR UN RIESGO DE CONTAGIO	INDIVIDUAL/COLECTIVO	LO QUE PACTEN LAS PARTES	SI, CON MOTIVO DEL RIESGO QUE LAS ACTIVIDADES REPRESENTAN	SI, DEBE HABER ACUERDO POR ESCRITO	CONDICIONES LABORALES DEL CONTRATO
CONTINGENCIA SANITARIA	SUSPENSIÓN TOTAL O PARCIAL DE LAS LABORES SEÑALADAS POR LA AUTORIDAD COMPETENTE. EL PATRÓN DEBE PAGAR UN SALARIO MÍNIMO POR CADA DÍA DE SUSPENSIÓN HASTA POR UN MES	COLECTIVO	LO QUE DIGA EL DECRETO	SI. DECRETADA POR AUTORIDAD COMPETENTE	NO, NI AUTORIZACIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL	ARTÍCULOS 42 BIS, 427 FR. VII, 429 FR. IV Y 432