

Ciudad de México a 13 de marzo de 2020.

Medidas laborales ante el coronavirus (COVID-19)

A todos nuestros clientes y amigos,

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 cómo se debe actuar ante esta situación en los centros de trabajo.

Es importante mencionar que a la fecha 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.

Medidas Preventivas.

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. Por lo anterior algunas medidas que pueden adoptarse son las siguientes:

- a) Los centros de trabajo deben contar con botiquín, baños higiénicos, agua y jabón.
- b) Los trabajadores que presenten algún síntoma debe acudir al seguro social para que sea evaluado y, en caso de contagio, le sea otorgada una incapacidad.
- c) Respecto a los trabajadores que hayan estado expuestos a una situación de contagio (viajes, contacto con pacientes, etc.) y representen un riesgo dentro del centro de trabajo, los patrones pueden tomar diferentes medidas para mitigar el riesgo, tomando en consideración sus actividades, tales como:
 - Otorgar vacaciones.
 - Permiso de ausencia con o sin goce de sueldo.
 - Intercambio de horas laborales por horas de descanso (tiempo por tiempo).
 - Trabajo a domicilio.
 - Cambiar sus labores temporalmente a otras que no representen un riesgo a su salud.
- d) Restricciones:
 - 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.
 - 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.
 - Para efectos jurídicos, únicamente tienen validez los comprobantes e incapacidades emitidos por el IMSS.

Medidas ante Declaración de Contingencia Sanitaria.

En caso que el Gobierno Federal decrete un estado de Contingencia Sanitaria en el país los patrones deben deberán adoptar las medidas establecidas que seguramente incluirán la suspensión parcial o total de labores. La suspensión de las relaciones laborales 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, sin que pueda exceder de 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.

Les pedimos nos contacten para evaluar las medidas preventivas, acciones y estrategias que se necesiten implementar en cada uno de los centros de trabajo, tomando en consideración las actividades que se realizan, el número de empleados, necesidades, entre otras.

Quedamos a sus órdenes.

Lic. Fernando Yllanes Martínez.
Lic. Fernando Yllanes Almanza.