

## I. Marco Legal en Materia Laboral

La Ley Federal del Trabajo ("LFT") regula expresamente situaciones de contingencia sanitaria declarada por la autoridad competente. Sin embargo, no define quiénes son dichas autoridades y debemos remitirnos a la Ley General de Salud ("LGS"). En la LGS se establece que las autoridades sanitarias competentes son:

- I. El Presidente de la República;
- II. El Consejo de Salubridad General;
- III. La Secretaría de Salud, y
- IV. Los gobiernos de las entidades federativas, incluyendo el Gobierno de la Ciudad de México.

Toda vez que, al día de hoy, ni la Secretaría de Salud ni el Presidente de la República han emitido declaratoria de contingencia sanitaria alguna en relación con el COVID-19, ni suspensión general de labores, **estas disposiciones de la LFT no son aplicables aún.**

## II. Obligaciones Especiales del Patrón en caso de Contingencia Sanitaria

En caso de declaratoria de contingencia sanitaria por autoridad competente, las mujeres trabajadoras en estado de gestación o período de lactancia, así como los trabajadores menores de 18 años, deberán suspender sus labores sin afectación de su salario, prestaciones y derechos.

En el supuesto de que la referida autoridad decreta efectivamente la suspensión general de labores con motivo del COVID-19, los patrones están obligados a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que la misma pueda exceder de un mes.

Si bien la LFT no prevé la posibilidad de que la suspensión temporal de labores por contingencia sanitaria se prolongue más de un mes, en nuestra opinión los patrones no estarían obligados a cubrir indemnización alguna más allá de dicho plazo.

Cabe señalar que el salario mínimo general vigente equivale a \$185.16 pesos en la Zona Libre de la Frontera Norte y \$123.22 pesos en el resto del país.

Cualquier suspensión temporal de labores sin goce de salario, adoptada por el patrón como medida preventiva, previa a la declaratoria de contingencia sanitaria por parte de la autoridad, deberá ser consensuada con el trabajador (mutuo consentimiento) y encontrarse debidamente documentada para evitar reclamaciones por concepto de reducción de salario o faltas de probidad atribuibles al patrón.

Recordamos que, conforme a la LFT, el patrón no puede modificar unilateralmente las condiciones de trabajo ni suspender temporalmente a los trabajadores, si dichas medidas representan un perjuicio o detrimento al salario de los trabajadores. Por el contrario, el patrón sí puede suspender temporalmente labores con goce de salario, sin afectar los derechos de los trabajadores.

## COVID-19: Implicaciones laborales en México

Ciudad de México, a 18 de marzo de 2020

Ahora bien, es causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el patrón y el trabajador, el haber contraído una enfermedad contagiosa como el COVID-19. Lo anterior implica tener un diagnóstico oficial confirmado.

### III. Obligaciones de los Trabajadores

Todos los trabajadores están obligados, por Ley, a someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior de trabajo y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna enfermedad contagiosa. De resultar contagiados de COVID-19, deben informar al patrón tan pronto como tengan conocimiento.

De igual forma, es obligación de los trabajadores observar las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las medidas preventivas que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal.

En virtud de lo anterior, los patrones podrían implementar válidamente reconocimientos médicos que incluyan la toma de temperatura y revisión de signos vitales al ingresar al centro de trabajo y/o durante la jornada de labores, establecer el uso de cubre-bocas, etc.

En caso de suspensión general de labores por contingencia sanitaria decretada por la autoridad, los trabajadores estarán obligados a reanudar sus actividades tan pronto concluya dicha contingencia.

### IV. Riesgos y Enfermedades de Trabajo

Los riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Por su parte, enfermedad de trabajo es 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 vea obligado a prestar sus servicios.

Para que el COVID-19 fuera catalogado como enfermedad de trabajo, tendría que demostrarse que el contagio ocurrió en el lugar de trabajo o como resultado del ejercicio de las actividades laborales.

En todo caso, tanto la LFT como la Ley del Seguro Social ("LSS") establecen que serán enfermedades de trabajo las listadas en la propia LFT y las actualizaciones que realice la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El COVID-19 no se encuentra dentro de las tablas de enfermedades hoy vigentes.

### V. Otras Medidas a Explorar

Los patrones pueden explorar la implementación de otras medidas laborales, tales como trabajo remoto, reducción de jornadas, horarios flexibles, licencias extraordinarias con goce de salario y disfrute anticipado de vacaciones.

# COVID-19: Implicaciones laborales en México

Ciudad de México, a 18 de marzo de 2020

La viabilidad de cualquiera de las anteriores opciones depende del giro o rama industrial al que pertenezca el patrón, las funciones inherentes a los puestos de trabajo de los empleados, e incluso la existencia de disposiciones pactadas en los contratos colectivos de trabajo vigentes en la empresa.

Cabe mencionar que la LFT regula el trabajo a domicilio y lo define como el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. El trabajo a domicilio incluye al que se realiza a distancia utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.

El hecho de que los trabajadores laboren desde su domicilio no afectará su compensación.

Por lo general, el trabajo a domicilio se rige por las políticas internas del patrón. Por ende, recomendamos revisar dichas políticas y, en su defecto, convenir con los trabajadores los términos y condiciones aplicables a esta modalidad, en especial, los relativos a guarda y conservación de equipo y herramientas de trabajo propiedad del patrón, confidencialidad de la información y fechas de entrega.

## VI. Recomendaciones Generales

Recomendamos a los patrones adoptar las siguientes medidas generales en relación con el COVID-19:

- Reforzar medidas de seguridad e higiene en el centro de trabajo, desde la limpieza y desinfección de áreas comunes y mobiliario, hasta la suficiencia de productos como jabones, gel anti-bacterial, papel higiénico, etc.
- Proporcionar capacitación sobre el COVID-19 al personal.
- Considerar el otorgamiento de licencias extraordinarias con goce de sueldo para los trabajadores que tengan un familiar contagiado, los cuales deben permanecer aislados, así como para madres trabajadoras que se ven afectadas por el cierre de escuelas y guarderías.
- Establecer política de restricción de viajes y eventos grupales.
- No discriminar al personal infectado o que presente síntomas, sin perjuicio de que se le pueda pedir que no se presente a laborar, dada la naturaleza altamente contagiosa de la enfermedad. Comunicar a los empleados que cualquier conducta discriminatoria será sancionada.
- Respetar los derechos a la privacidad de los trabajadores y no revelar la identidad de quienes resulten contagiados o sean puestos en cuarentena, sin su consentimiento o salvo que medie obligación legal o requerimiento de autoridad.
- Monitorear el otorgamiento de apoyos o incentivos económicos por parte del Gobierno, incluyendo condonación o reducción de impuestos, prórroga para el pago de cuotas de seguridad social, entre otros.

\* \* \*

*Este documento es un resumen con fines de divulgación exclusivamente. No constituye opinión alguna ni podrá ser utilizado ni citado sin nuestra autorización previa y por escrito. No asumimos responsabilidad alguna por el contenido, alcance o uso de este documento. Para cualquier comentario respecto a este documento, favor de dirigirse con cualquier socio de nuestra firma.*