

En días pasados, la Organización Mundial de la Salud (OMS) determinó declarar el brote del coronavirus (COVID-19) como pandemia, por lo cual, en nuestro país en algún momento u otro la autoridad competente deberá declarar una contingencia sanitaria como parte de las medidas necesarias para evitar que esta enfermedad se expanda desmedidamente como en otras partes del mundo.

Bajo lo anterior, los patrones deberán de considerar diversos aspectos previstos en la Ley Federal del Trabajo, y los cuales les exponemos a continuación.

Suspensión de actividades por la contingencia

De ser decretada una contingencia sanitaria en el país, se procederá a suspender las relaciones laborales, tal y como lo prevé el artículo 42 bis para relaciones individuales y el artículo 427 para relaciones colectivas de trabajo.

En dicho sentido, los patrones se deberán apegar a lo previsto en el artículo 429 de la LFT. Dicho artículo prevé que los patrones estarán obligados a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente (\$122.23 ciento veintidós pesos 23/100 M.N.), por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.

Es importante recordar que mientras no exista comunicado alguno emitido por la Secretaría de Salud, las actividades laborales pueden continuar con normalidad siempre y cuando se estén llevando a cabo las medidas preventivas que se sugieren o exista un acuerdo diferente entre patrón y los empleados.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, los patrones tienen obligación de resguardar la seguridad e higiene en los centros de trabajo, mientras que los trabajadores tienen la obligación de avisar a su patrón sobre cualquier enfermedad infecciosa que padezcan.

Se debe tener en cuenta que en caso de que la contingencia sanitaria declarada no ordene la suspensión general de labores, las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y los menores de 18 años, deberán descansar con goce de salario y prestaciones de que deberá pagar el patrón. Aunque la LFT no lo exige, en el caso particular del Covid-19 se podría asumir una postura conservadora y permitir a los trabajadores mayores de 60 años y a quienes padezcan de afecciones preexistentes y enfermedades crónicas, el mismo descanso y beneficios.

Una vez concluida la contingencia, ya sea por una fecha precisada en el decreto o sea emitido un nuevo comunicado oficial para darla por terminada, la relación laboral se reanudará con normalidad.

Medidas preventivas

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 la suspensión total o parcial de las actividades mediante un convenio que establezca los motivos, términos y condiciones de la suspensión, pudiendo optar por las siguientes medidas:

- a) Trabajo vía remota (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 media 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) 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).
- 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) Suspensión de las labores.- forzosamente debe haber un convenio con los trabajadores o sindicato para que pueda llevarse a cabo.

Esperemos que este boletín sea de su ayuda y les permita visualizar las responsabilidades legales que como patrón se emanan ante esta situación mundial. Es importante entender que esta situación en gran medida puede ser prevenida tomando las precauciones correspondientes.

En caso de tener dudas sobre casos específicos que puedan afectar a sus empresas, no dude en contactar a nuestros especialistas con la intención de verificar los efectos derivados de esta posible contingencia y comentar como debe preparar su negocio.

Contáctenos para mayor información:

Alonso Montes
alonso.montes@andersentaxlegal.mx

Alfredo Pérez
alfredo.perez@andersentaxlegal.mx