

Consideraciones Laborales relevantes para Organizaciones de la Sociedad Civil por Coronavirus (COVID-19)

Actualización- 3 de abril 2020

El pasado 11 de marzo 2020, la Organización Mundial de la Salud dijo que el brote del virus SARS-CoV- 2, causante de la enfermedad conocida como Covid-19, puede ser descrito como una "pandemia" por su creciente propagación por todo el mundo. Ante ello, emitió algunas recomendaciones generales provisionales.

Como Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), podemos sumar acciones para mitigar y contener la expansión de enfermedades como el COVID-19. Por ello, creemos conveniente que las OSC conozcan las medidas laborales de prevención que pueden tomar.

La Secretaría de Salud (SS), el presidente de la República, el Consejo de Salubridad General o los Gobiernos de las Entidades Federativas incluyendo la el Gobierno de la Ciudad de México¹ tienen la obligación de dictar las medidas necesarias para prevenir y combatir los daños a la salud, en el caso de presentarse una epidemia de carácter grave o peligro de invasión de enfermedades transmisibles. Una de estas obligaciones es la de emitir la declaratoria de contingencia sanitaria y ordenar la suspensión de labores por un periodo determinado a través de la publicación del acuerdo en el Diario Oficial de la Federación.

Por lo anterior, nos dimos a la tarea de elaborar esta Guía rápida para responder algunas de las principales dudas que han surgido al respecto y recomendaciones sobre temas legales en materia laboral y de seguridad e higiene que debemos cumplir.

Guía Rápida

1.- ¿Qué opciones se deben implementar en las Organizaciones a partir del cierre de zonas de trabajo debido al brote de virus?

El pasado **30 de marzo**, el Consejo de Salubridad General declaró **"Emergencia Sanitaria por Causa de Fuerza Mayor"** por el aumento de casos de Covid-19 en el país. Por lo anterior, el 31 de marzo, la SS emitió un **Acuerdo** en donde establecen

¹ Artículo 181 de la Ley General de Salud.

acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria, mismas que debemos cumplir y que se describen a continuación:

I. Suspensión inmediata de todas las actividades no esenciales del 30 de marzo al 30 de abril de 2020, con el fin de mitigar la transmisión del Covid-19.

II. Únicamente podrán continuar en funcionamiento las empresas que realicen actividades consideradas esenciales²:

- a) Las que son directamente necesarias para atender la emergencia sanitaria;
- b) Las de los sectores fundamentales de la economía, así como actividades cuya suspensión pueda tener efectos irreversibles para su continuación; y
- c) Las necesarias para la conservación, mantenimiento y reparación de la infraestructura que asegura la producción y distribución de servicios indispensables, entre otros.

III. En todos los lugares y recintos en los que se realizan actividades esenciales, se deberán observar, de manera obligatoria, las siguientes prácticas:

- a) No se podrán realizar reuniones o congregaciones de más de 50 personas;
- b) Las personas deberán lavarse las manos frecuentemente, estornudar o toser cubriendo nariz y boca con un pañuelo desechable o con el antebrazo;
- c) No saludar de beso, de mano o abrazo, y
- d) Todas las demás medidas de sana distancia vigentes.

IV. Resguardo de manera estricta durante este periodo a las personas que pertenecientes a los grupos vulnerables, quienes deberán ausentarse de sus centros de trabajo con derecho a recibir su salario íntegro, aún cuando realicen actividades esenciales. Los patrones deberán implementar políticas temporales para que los empleados trabajen desde su casa, recibiendo su sueldo íntegro por el tiempo que dure la medida.

IMPORTANTE:

Los Acuerdos antes mencionados en términos de la Ley Federal del Trabajo (LFT) NO suspenden de manera temporal las relaciones de trabajo, por lo que, desde el punto de vista estrictamente legal, todos los patrones deben continuar pagando el salario íntegro a sus empleados.

² Para mayor información sobre las actividades esenciales, puedes consultar el Acuerdo en el siguiente enlace: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590914&fecha=31/03/2020&print=true

2.- ¿Qué sucede si una trabajadora o un trabajador adquiere una enfermedad contagiosa como el COVID-19?

Todos los trabajadores están obligados, por Ley, a someterse a los reconocimientos médicos, para comprobar que no padecen alguna enfermedad contagiosa. De resultar contagiados de COVID-19, deben informar al patrón tan pronto como tengan conocimiento.

Si un empleado adquiere una enfermedad contagiosa, como el COVID-19, se deberán seguir las mismas reglas como si se tratara de una enfermedad general certificada ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS): se deberá emitir un certificado de incapacidad por enfermedad, informar la duración de la misma y además, será responsable del pago del salario del trabajador. Esto, siempre y cuando se cuente con un diagnóstico oficial confirmado³.

Para el resto de los colaboradores que no estén inscritos ante el IMSS, se deberán de regir por lo que sus contratos de prestación de servicios establezcan.

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.

3.- ¿Podemos exigir a nuestros empleados que hagan trabajo a distancia (home office)?

La LFT regula el trabajo a distancia y lo define como el que se ejecuta habitualmente para un patrón pero desarrollado en el domicilio del trabajador.

El trabajo a distancia incluye el 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.

Usualmente, este tipo de trabajo se contempla en las políticas internas del patrón, por lo que se recomienda contar con una política de trabajo a distancia (home office) en el supuesto que se ordene el cierre de los centros de trabajo y consensuar con los trabajadores las condiciones aplicables a esta modalidad.

³ **Artículo 42, Fracción I de la Ley Federal del Trabajo.**

4.- ¿Qué pasa si un empleado no puede realizar su trabajo desde casa? ¿Tenemos que pagar su salario?

Se debe pagar el salario de los trabajadores sólo cuando esté previamente expreso por escrito en su contrato o cuando la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene determine tales medidas. En caso de que no exista dicha Comisión, debe instalarse considerando la presencia del patrón y al menos dos trabajadores.

5.- ¿Qué es la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene?

Es un órgano integrado por el empleador y los trabajadores responsables de investigar las causas de los accidentes dentro de la organización (o empresa según sea el caso) y de establecer medidas de control y prevención. Esta Comisión y Recursos Humanos (o su Dirección General en caso de no contar con el área) son los responsables de enviar todas las comunicaciones al respecto.

6.- ¿Pueden los empleados negarse a acudir al centro de trabajo en caso de que existir el riesgo de contagio por COVID-19?

Como se comentó con anterioridad, el acuerdo publicado el pasado 31 de marzo establece las acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el Covid-19. En dicho acuerdo se declara como "Emergencia Sanitaria por causa de Fuerza Mayor" a la epidemia generada por esta enfermedad.

Lo anterior implica que todos los sectores deben implementar de manera obligatoria ciertas medidas para evitar la dispersión del virus:

1. La suspensión inmediata, del 30 de marzo al 30 de abril de 2020, de todas las actividades no esenciales;
2. Resguardo domiciliario para grupos vulnerables;
3. Prácticas y medidas de prevención en aquellos lugares y recintos en los que se realicen actividades esenciales, entre otras.

Aquellas personas que sean parte de los grupos vulnerables deberán de suspender su asistencia a los centros de trabajo de manera inmediata, y en la medida de lo posible, los patrones deberán implementar políticas temporales para que dichas personas trabajen desde su casa, recibiendo su sueldo íntegro por el tiempo que dure la medida.

7.- ¿Es posible exigir a los empleados que se sometan a un control de temperatura o a otros controles de salud?

Sí, los empleadores pueden exigir a los empleados que se sometan a los exámenes médicos en cualquier momento para garantizar un lugar de trabajo saludable y prevenir enfermedades contagiosas. **El empleador tendrá que asumir el costo de dichos exámenes.**

Asimismo, todos los trabajadores están obligados por Ley a someterse a los reconocimientos médicos⁴, para comprobar que no padecen alguna enfermedad contagiosa. De resultar contagiados de COVID-19, deben informar al patrón tan pronto como tengan conocimiento⁵.

8.- ¿Cuáles son mis obligaciones como empleador para mantener un entorno seguro de trabajo?

El pasado 1 de abril, la Secretaría del Trabajo actualizó la **Guía de Acción para los Centros de Trabajo ante el Covid-19** que señala las acciones que los patrones podrán implementar en los centros de trabajo para prevenir el contagio, entre las que destacan acciones de:⁶

1. Planeación.
2. Información y Capacitación.
3. Prevención.
4. Protección.
5. Políticas temporales.
6. Vigilancia y supervisión.

9.- ¿Qué sucederá cuando se suspenda la emergencia sanitaria por causas de fuerza mayor por parte de las autoridades responsables?

Tan pronto concluya dicha la contingencia sanitaria decretada por la autoridad, los trabajadores que suspendieron actividades por encontrarse en los supuestos establecidos en el acuerdo estarán obligados a reanudar sus actividades normalmente.

⁴ Artículo 134, fracción IX de la Ley General del Trabajo.

⁵ Artículo 134, fracción X de la Ley General del Trabajo.

⁶ Guía de Acción para los Centros de trabajo ante el COVID-19: <https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-de-accion-para-los-centros-de-trabajo-ante-el-covid-19>.

10.- Otras recomendaciones o medidas para mitigar el riesgo de contagio de una enfermedad viral como COVID-19

El IMSS recomienda:

- Implementar políticas que permitan a los trabajadores quedarse en casa sin consecuencias negativas.
- Evitar el contacto físico y hacer uso de las herramientas tecnológicas.
- Tener un registro del número de trabajadores que faltaron a causa de una enfermedad.
- Concientizar a los trabajadores sobre la importancia de la limpieza y tener herramientas de limpieza en las zonas de trabajo.
- Brindar información sobre el COVID-19.
- Mantenerse al día sobre la información proporcionada por el gobierno, médicos y lo relativo a consejos de viaje.
- Emitir recordatorios de buenas prácticas de higiene.
- Usar fuentes de información confiable y evitar la circulación de información falsa, inexacta o no confirmada por las autoridades.

Información relevante:

El IMSS recomienda que si uno de los trabajadores de la organización presenta síntomas de COVID-19, se quede en casa y llame al **800 004 4800** para realizar las pruebas médicas correspondientes.

Agradecemos a los despachos Basham, Ringe y Correa, Baker & McKenzie, Chévez Ruiz Zamarripa, Creel, García-Cuellar, Aiza y Enríquez, DLA Piper, Galicia abogados, Hogan Lovells y Sánchez Devanny Abogados por la información proporcionada en sus boletines informativos que fueron la base para la elaboración del presente comunicado.

Para mayor información puedes contactarnos a: info@appleseedmexico.org