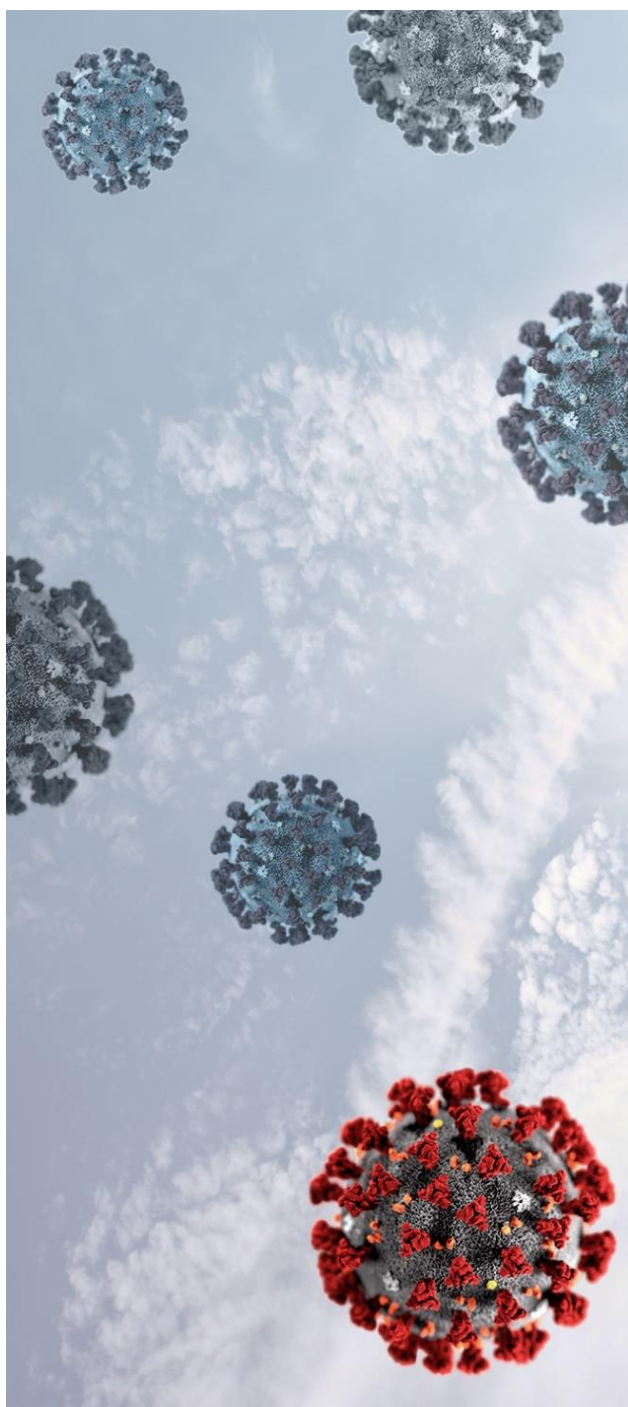


# Impacto novedades legislativas COVID-19: Guía para empresas desde la perspectiva laboral

Oficina de México

18 de marzo de 2020



## Aspectos clave

- > La emergencia internacional declarada por la Organización Mundial de la Salud a causa de la epidemia del coronavirus (o Covid-19) está dando lugar a situaciones complejas en las relaciones laborales.
- > Es recomendable que las empresas lleven a cabo una serie de actuaciones preventivas para evitar el contagio de la plantilla y una posible contingencia futura relacionada con la seguridad y salud de sus trabajadores.
- > Se recomienda la elaboración de un **Protocolo de Actuación** que esté a disposición de todos los trabajadores sobre cómo proceder y las distintas medidas a adoptar en función de cada negocio y operación en los centros de trabajo.
- > Se recomienda revisar, actualizar y/o implementar una **Política de Trabajo a Domicilio** para lograr una continuidad en el servicio y la menor afectación al negocio.
- > En caso de que en México se declare la contingencia sanitaria derivado de una Declaratoria General de Epidemia conforme lo señalado por la Ley General de Salud (a la fecha, no ha ocurrido), se producirían afectaciones en las relaciones de trabajo que podrían impactar las relaciones de trabajo como se detalla a continuación.



### > Reglas generales

a) En términos de la Ley Federal del Trabajo (“LFT”), el empleador es responsable de la seguridad e higiene en el centro de trabajo). La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene es el órgano interno constituido por representantes del empleador y de los empleados que velarán por implementar las medidas adecuadas en caso de contingencia sanitaria.

b) Los empleadores deben cumplir con todas las disposiciones y decretos dictados por las autoridades gubernamentales (e.g. declaratoria de contingencia sanitaria).

c) Los empleados están obligados a cumplir con todas las disposiciones de seguridad e higiene impuestas por sus empleadores, incluyendo sometimiento a exámenes médicos.

### > Suspensión de relaciones de trabajo

La suspensión de la relación laboral implica que: (i) los empleados no están obligados a prestar el servicio contratado; y (ii) los empleadores no están obligados a pagar salario ni prestaciones. En breve, se suspende la obligación de prestar el servicio y de pagar el salario y prestaciones. Específicamente, la relación laboral se suspende en los siguientes supuestos:

a) En caso de enfermedad contagiosa del trabajador (ya sea por síntomas de un resfriado, influenza y/o Covid-19).

En este caso, el empleado debe asistir al Instituto Mexicano del Seguro Social (“IMSS”) para obtener su incapacidad temporal por enfermedad general y obtener el pago del 60%

de su salario base de cotización. El empleador no está obligado a pagar el 40% restante.

b) Si existe un contrato colectivo de trabajo (“CCT”), el empleador puede suspender las relaciones colectivas de trabajo (i.e. suspender las relaciones de trabajo de los trabajadores cubiertos por el CCT) en caso de declaratoria de contingencia sanitaria por parte de autoridad competente (a la fecha, no ha ocurrido en México).

En caso de declaratoria de contingencia sanitaria, las relaciones colectivas se suspenden por ministerio de ley, sin necesidad de contar con autorización previa por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente (“JCA”).

En caso de suspensión, los empleados tienen derecho a percibir el importe correspondiente a un día de salario mínimo (MXP\$123.22) hasta por un mes.

En caso de que no se suspenda la prestación de los servicios, por ejemplo, en caso de trabajo a domicilio/teletrabajo, no opera la suspensión de la relación de trabajo en virtud de existir continuidad en la prestación de los servicios.

Si el empleador decide llevar a cabo una suspensión “parcial/reducida”, en la elección de personal a suspender, debe privilegiarse al personal con mayor antigüedad, y en su caso, suspender al personal con menor antigüedad.

c) Si no hubiere declaratoria de contingencia sanitaria por parte de autoridad competente, es posible solicitar a la JCA la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, por: (i) fuerza mayor (tal como contingencia sanitaria no declarada); o



(ii) por incosteabilidad/razones económicas y de negocio. En este caso, será la propia JCA quien autorice, después del procedimiento colectivo, la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

### > Terminación de relaciones de trabajo

La LFT señala como causas colectivas para la terminación de la relación de trabajo las siguientes: (i) fuerza mayor (*e.g.* contingencia sanitaria), (ii) incosteabilidad, razones económicas/de negocio; y (iii) concurso o quiebra declarado por autoridad competente.

Para llevar a cabo la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, es necesario iniciar un procedimiento colectivo ante la JCA. En este caso, los empleados tendrían derecho a percibir: (i) prestaciones devengadas y no pagadas (*i.e.* finiquito), (ii) indemnización consistente en 90 días de salario; y (iii) prima de antigüedad.

Dependiendo del número de empleados involucrados, podría ser más eficiente llevar a cabo terminaciones individuales (un proceso más eficiente y sin intervención de la JCA).

### > Acciones recomendables

a) Mantener estrecha comunicación con empleados y representantes sindicales.

b) Revisar continuamente las comunicaciones oficiales por parte de la [Secretaría de Salud](#) y del [Instituto Mexicano del Seguro Social](#).

c) Revisar y/o adoptar una **Política de Trabajo a Domicilio**.

d) Revisar y/o implementar un **Protocolo de Actuación** incluyendo, por ejemplo:

> Implementación de las medidas básicas en materia de higiene y prevención en coordinación con la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene del Centro de Trabajo.

> **Actualización continua** de la información en función de las pautas que vayan indicando las autoridades públicas y que están en continua revisión:

[Secretaría de Salud](#)

[Instituto Mexicano del Seguro Social](#)

[Organización Mundial de la Salud](#)

> Establecimiento de un **canal de comunicación expreso** que canalice eventuales dudas o preocupaciones de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y de las empresas contratistas.

> Identificación de las **situaciones especiales de riesgo** derivadas de factores personales (trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia), funcionales (mayor exposición pública o desplazamientos) y territoriales (según la situación de riesgo de cada ámbito territorial y en cada momento).

> Especial sensibilización de las **personas responsables de equipos** a los efectos de identificar singulares situaciones en las que deba actuarse preventivamente con mayor atención.



En Cuatrecasas Ciudad de México, estamos a su entera disposición para atender cualquier cuestión relacionada con el Covid-19 y su afectación al negocio.

---

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.

©2020 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno. Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.



IS 713573