

CAPÍTULO 01

Derecho Laboral

#GuíaJurídicaCOVID19mx

MÉXICO 2020

I.- Contingencia Sanitaria vs Medidas laborales preventivas

1.- De conformidad con la Secretaría de Salud, ¿Qué medidas laborales deben implementar en los centros de trabajo debido al brote de la epidemia de COVID-19?

El 30 de marzo de 2020, el Consejo de Salubridad General declaró emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2, indicando que la Secretaría de Salud (“SS”) sería la encargada de determinar todas las acciones necesarias para atender la emergencia del COVID-19.

Por lo anterior, el 31 de marzo de 2020, la SS emitió un Acuerdo en donde establece acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2, que los sectores público, social y privado deberán implementar, siendo dichas medidas las siguientes:

I. Suspensión inmediata, de todas las actividades no esenciales del 30 de marzo al 30 de abril de 2020 (el “Periodo”), con la finalidad de mitigar la dispersión y transmisión del COVID-19 en la comunidad, para disminuir la carga de enfermedad, sus complicaciones y la muerte por COVID-19 en la población residente en el territorio nacional.

Nota: Es importante mencionar que ninguno de los Acuerdos antes mencionados suspende de manera temporal las relaciones de trabajo en términos de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, por lo que, desde un punto de vista estrictamente legal, todos los patrones deberán continuar pagando el salario íntegro a sus empleados.

II. Únicamente podrán continuar en funcionamiento las empresas que realicen las siguientes actividades, consideradas esenciales:

- a) Las que son directamente necesarias para atender la emergencia sanitaria, como son las actividades laborales de la rama médica, paramédica, administrativa y de apoyo en todo el Sistema Nacional de Salud. También los que participan en su abasto, servicios y proveeduría, entre las que destacan el sector farmacéutico, tanto en su producción como en su distribución (farmacias); la manufactura de insumos, equipamiento médico y tecnologías para la atención de la salud; los involucrados en la disposición adecuada de los residuos peligrosos biológicos infecciosos (RPBI), así como la limpieza y sanitización de las unidades médicas en los diferentes niveles de atención;
- b) Las de los sectores fundamentales de la economía: financieros, recaudación tributaria, distribución y venta de energéticos, gasolineras y gas, generación y distribución de agua potable, industria de alimentos y bebidas no alcohólicas, mercados de alimentos, supermercados, tiendas de autoservicio, abarrotes y venta de alimentos preparados; servicios de transporte de pasajeros y de carga; producción agrícola, pesquera y pecuaria, agroindustria, industria química, productos de limpieza; ferreterías, servicios de mensajería, guardias en labores de seguridad privada; guarderías y estancias infantiles, asilos y estancias para personas adultas mayores, refugios y centros de atención a mujeres víctimas de violencia, sus hijas e hijos; telecomunicaciones y medios de información;

servicios privados de emergencia, servicios funerarios y de inhumación, servicios de almacenamiento y cadena de frío de insumos esenciales; logística (aeropuertos, puertos y ferrocarriles), 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 crítica que asegura la producción y distribución de servicios indispensables; a saber: agua potable, energía eléctrica, gas, petróleo, gasolina, turbosina, saneamiento básico, transporte público, infraestructura hospitalaria y médica, entre otros más que pudieran listarse en esta categoría.

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 aplicando la etiqueta respiratoria (cubriendo nariz y boca con un pañuelo desechable o con el antebrazo);
- c) No saludar de beso, de mano o abrazo (saludo a distancia), y
- d) Todas las demás medidas de sana distancia vigentes, emitidas por la Secretaría de Salud Federal;

IV. Resguardo de manera estricta durante el Periodo, a toda persona mayor de 60 años, estado de embarazo o puerperio inmediato, o con diagnóstico de hipertensión arterial, diabetes mellitus, enfermedad cardíaca o pulmonar crónicas,

inmunosupresión (adquirida o provocada), insuficiencia renal o hepática, independientemente de si su actividad laboral se considera esencial.

Las personas que pertenecientes a los grupos vulnerables, deberán ausentarse de sus centros de trabajo con permiso con goce de sueldo, aún cuando realicen actividades esenciales.

Recomendación: 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. En caso de que lo anterior no sea posible, el patrón estará obligado a cubrirle a dichos empleados el pago íntegro de su salario.

2.- ¿Existe algún pronunciamiento de las autoridades del trabajo, respecto a medidas que deberán implementar los patrones?

Si, con fecha 20 de marzo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (“STPS”) consciente de los retos a los que pudieran enfrentarse los patrones y trabajadores ante el COVID-19 en los centros de trabajo, emitió una guía en donde señala las acciones que los patrones podrán implementar en los centros de trabajo para prevenir el contagio del COVID-19, mejorar su capacidad de respuesta y reducir las afectaciones que la epidemia pudiera causarles. Dicha guía fue actualizada con fecha 1 de abril de 2020, en donde se incluyeron nuevas medidas, misma que puede ser consultada en la siguiente liga: <https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-de-accion-para-los-centros-de-trabajo-ante-el-COVID-19>.

Siendo estas acciones las siguientes:

1. Planeación.

- a) Designar personal responsable de mantener informados a todos los empleados del centro de trabajo respecto a las indicaciones de la autoridad sanitaria¹;
- b) Identificar si el centro de trabajo puede continuar laborando durante la Jornada Nacional de Sana Distancia (“JNSD”), de conformidad con el Acuerdo de fecha 31 de marzo de 2020 publicado por la Secretaría de Salud²; e
- c) Identificar dentro del centro de trabajo (i) al personal en mayor riesgo que por su condición deban aplicar estrictamente el resguardo domiciliario; (ii) las tareas o funciones susceptibles de flexibilizarse o realizarse desde casa; (iii) las funciones que por su grado de exposición o atención al público sean más riesgosas; (iv) e identificar las actividades esenciales para mantener la actividad del centro de trabajo.

2. Información y Capacitación.

- a) Informar a los empleados sobre los signos, síntomas y medidas planteadas en la JNSD por COVID-19;
- b) Colocar en múltiples lugares visibles las infografías oficiales y distribuirlas a través de los medios disponibles;

¹ Dicha información se actualiza en las conferencias que todos los días se transmiten en vivo a las 19 horas, uso horario de la Ciudad de México, por el canal oficial de YouTube del Gobierno de México: <https://www.youtube.com/channel/UCvzHrtf9by1-UY67SfZse8w>

² El Acuerdo puede ser consultado en la siguiente liga: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590914&fecha=31/03/2020&print=true

- c) Dar a conocer a los trabajadores el teléfono de emergencia de la autoridad sanitaria;
- d) Capacitar a los trabajadores sobre las medidas de prevención y de limpieza;
- e) Preparar a trabajadores para que puedan asumir y realizar diferentes funciones ante posible ausentismo; y
- f) Acceder al kit de herramientas, guía y consejos prácticos para aprovechar al máximo el teletrabajo.

3. Medidas de prevención.

- a) Mantener una limpieza permanente del centro de trabajo y los lugares de labor, incluidos los servicios de alimentos;
- b) Proveer a sus trabajadores de productos sanitarios y de equipo de protección personal;
- c) Contar con depósitos de productos desechables y de uso personal;
- d) Escalonar horarios para el uso de las instalaciones con el fin de disminuir el contacto; y
- e) Separar las estaciones de trabajo compartidas a una distancia de 1.50 a 2.0 metros.

4. Medidas de Protección.

- a) Instrumentar filtro de supervisión general para ingresar al centro de trabajo;
- b) Enviar a casa al trabajador con síntomas de la enfermedad y remitirlo a su centro de atención médica;
- c) Identificar a trabajadores que hayan estado en contacto con una persona infectada y enviarlos a casa, e indicarles que, en caso de presentar síntomas, acudan a revisión médica; y
- d) Llevar el registro del personal incapacitado y evaluar posibles casos de contagio.

5. Políticas temporales.

- a) Suspensión temporal de actividades no esenciales en el centro de trabajo aún en el caso de los sectores fundamentales. Actividad no esencial es aquella que no afecta la actividad sustantiva de una organización ni los derechos de los trabajadores;
- b) Suspensión de actividades que involucren la concentración física, tránsito o desplazamiento de personas a su centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo emitido por la Secretaría de Salud de fecha 24 de marzo de 2020¹;
- c) Flexibilizar el trabajo, permitir la reorganización de los turnos y el escalonamiento de las jornadas laborales, así como el uso de las tecnologías para minimizar el contacto directo, incluyendo el trabajo a distancia;
- d) Permitir al personal en condición de vulnerabilidad no presentarse al centro de trabajo durante la JNSD, con el fin de cumplir con el resguardo domiciliario corresponsable;
- e) Evitar el retorno de trabajadores enfermos sin contar con la evaluación médica pertinente; y
- f) Apoyar a los trabajadores para que se retiren ante la presencia de síntomas de la enfermedad, a través de la simplificación de trámites de incapacidad y la eliminación de descuentos por ausencia.

6. Vigilancia y supervisión.

- a) Monitoreo de trabajadores en aisla-

miento y monitorear las disposiciones que establezcan las autoridades competentes para la modificación de acciones.

Nota: Es importante mencionar que ninguno de los Acuerdos antes mencionados suspende de manera temporal las relaciones de trabajo en términos de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, por lo que, desde un punto de vista estrictamente legal, todos los patrones deberán continuar pagando el salario íntegro a sus empleados.

3.- ¿Qué es la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, y cuáles son sus funciones?

Es un organismo bipartito conformado por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, que tiene por objeto investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, así como proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene (“CMSH”) deberán integrarse, en un plazo no mayor de 30 días a partir de la fecha en que inicien sus actividades los centros de trabajo y de inmediato en donde no existan.

Los patrones tienen la obligación de apoyar la investigación de los accidentes y enfermedades de trabajo que lleve a cabo la CMSH, proporcionando para tal efecto información sobre: (i) los incidentes, accidentes y enfermedades de trabajo que ocurran en el centro de trabajo; (ii) los procesos de trabajo y las hojas de datos de seguridad de sustancias químicas utilizadas, y (iii) el seguimiento a las causas de los riesgos de trabajo que tengan lugar en el centro laboral.

¹ Para consulta del Acuerdo favor de referirse a la siguiente liga: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590339&fecha=24/03/2020

La CMSH podrá proponer medidas adicionales para prevenir cualquier riesgo de contagio entre los trabajadores.

4.- ¿Cuáles son las obligaciones y los derechos del patrón y del empleado en caso suspensión de labores por declaratoria contingencia sanitaria?

En caso de suspensión de labores por declaratoria de contingencia sanitaria, las relaciones de trabajo se suspenderán de manera temporal, por lo que los trabajadores estarán eximidos de presentarse al centro de trabajo y de prestar el servicio, debiendo reanudar sus actividades tan pronto termine la contingencia sanitaria.

A su vez, los patrones tendrán la obligación de pagar a sus trabajadores únicamente la indemnización equivalente a un salario mínimo por cada día que dure la suspensión labores, sin que pueda exceder de un mes. En ese sentido la ley establece que, el pago de la indemnización antes mencionada, también le será aplicable a mujeres embarazadas, en periodo de lactancia y/o a trabajadores menores de 18 años. En caso que la suspensión de labores exceda de un mes, los patrones no tendrán obligación de pago alguna.

No obstante lo anterior, y aunque no existe una obligación legal de hacerlo, algunas empresas están analizando la posibilidad de pagarle a sus empleados durante la suspensión de las relaciones de trabajo, una cantidad mayor al salario mínimo. Lo anterior, como un deber social, con la finalidad de contrarrestar los impactos económicos negativos que pudieran afectar a los empleados y sus dependientes.

Asimismo, los patrones deberán proporcionar a los trabajadores los medicamentos

profilácticos que determine la autoridad sanitaria cuando exista peligro de epidemia, así como cumplir con las disposiciones que dichas autoridades determinen y proporcionar a sus trabajadores los elementos que señalen las referidas autoridades, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria.

Nota: Los Acuerdos emitidos por la SS no han determinado la suspensión temporal de las relaciones de trabajo en términos de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, por lo que, desde un punto de vista estrictamente legal, todos los patrones deberán continuar pagando el salario íntegro a sus empleados.

5.- ¿Cuáles son las obligaciones y los derechos del patrón y del empleado en caso de suspensión de labores como medida preventiva por parte del empleador? (en caso de que no se haya declarado una contingencia, pero que sea un riesgo inminente de contraer el virus por el trabajador).

En caso de que los patrones determinen la suspensión de labores como medida preventiva para evitar el contagio y/o la propagación de la epidemia, los empleados tendrán derecho a recibir su salario íntegro de conformidad con lo establecido en sus contratos individuales y/o colectivos de trabajo. Asimismo, en caso de que las operaciones de la empresa y los servicios que prestan los empleados lo permiten, los patrones podrán solicitar a los empleados que trabajen desde su casa, y en su caso, los trabajadores tendrán derecho al pago completo de sus salarios y beneficios.

Adicionalmente, patrones y trabajadores podrán llegar a distintos acuerdos, en los

que se modifiquen las condiciones de trabajo (e.g. jornada y salario).

6.- ¿Puede el patrón modificar las condiciones de trabajo de manera unilateral?

No. Cualquier modificación a las condiciones laborales en donde se establezcan modificaciones tales como la reducción de la jornada de trabajo (días/horas efectivas de trabajo) y la consecuente reducción proporcional de salario, para ser válidos, deberán ser aprobados por los empleados, y deberán constar por escrito.

Es importante hacer notar que las medidas adoptadas por los patrones y trabajadores mediante dichos convenios serán de naturaleza temporal y deberán aplicarse de manera general para todos los empleados. Lo anterior, ya que la finalidad de dichas modificaciones es preservar la salud de los trabajadores y la fuente de trabajo, para hacer frente a la crisis social y económica que enfrenta el País, y poder en la medida de lo posible la toma de medidas más drásticas (e.g. cierre permanente de operaciones y/o terminaciones laborales) que pudieran contravenir al principio de estabilidad en el empleado.

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

Los trabajadores tienen la obligación de someterse a exámenes médicos, por lo cual, se podrán realizar pruebas a las personas que por alguna razón hayan podido tener contacto con una persona infectada, así como aquellos que presenten los síntomas del virus.

Por otro lado, si un empleado adquiere una enfermedad contagiosa como el COVID-19, deberán informar al patrón tan pronto como tengan conocimiento, para evitar el contagio de otros individuos, así como la propagación de la epidemia.

Adicionalmente, deberán seguirse las mismas reglas como si se tratara de una enfermedad general, por lo que el empleado contagiado deberá solicitar un certificado de incapacidad por enfermedad ante el Instituto Mexicano del Seguro Social ("IMSS").

Para facilitar dicho trámite, el IMSS habilitó una plataforma digital para la obtención en línea de certificados de incapacidades en casos de COVID-19, ello con el objeto de romper la cadena de transmisión y mantener la sana distancia. Esta facilidad únicamente aplicará a trabajadores inscritos en el IMSS y puede ser consultada en la siguiente liga: <https://testcoronavirus.imss.gob.mx/webCOVID-19/Account/Login?ReturnUrl=%2FwebCOVID-19>.

El trabajador que presente síntomas de COVID-19 deberá completar en línea un cuestionario para conocer si procede o no la incapacidad. En caso de existir riesgo de padecer COVID-19, las autoridades del IMSS validarán el cuestionario con evaluación médica y emitirán la incapacidad digital para posteriormente notificar al patrón.

Este nuevo trámite prevé además que los pagos de subsidios que deriven de la incapacidad otorgada se realicen mediante transferencia electrónica en la cuenta bancaria del trabajador.

Actualmente se encuentra pendiente que sea dada a conocer la plataforma digital para que los trabajadores realicen el trámite de referencia.

8.- ¿Qué es la “Declaratoria de emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor”, y cuáles son las consecuencias de su declaración?

Como se comentó con anterioridad, el pasado 31 de marzo de 2020 se publicó en el Diario Oficial de la Federación un acuerdo por virtud del cual se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus COVID-19. En dicho acuerdo se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor a la epidemia de enfermedad generada por el virus.

Lo anterior implica tomar acciones para mitigar la dispersión y transmisión del virus, medidas que los sectores público, social y privado deberán implementar de manera obligatoria, tales como (i) la suspensión inmediata, del 30 de abr al 30 de marzo del 2020, de todas las actividades no esenciales; (ii) resguardo domiciliario para grupos vulnerables; (iii) Prácticas y medidas de prevención en aquellos lugares y recintos en los que se realicen actividades esenciales, entre otras.

De conformidad con la Ley General de Salud, dicha caracterización como emergencia sanitaria de la enfermedad relacionada con el virus COVID-19 faculta a la Secretaría de Salud para dictar inmediatamente las medidas indispensables para prevenir y combatir los daños a la salud, y también faculta al Poder Ejecutivo Federal para declarar, mediante decreto, la región o regiones amenazadas que quedan sujetas, durante el tiempo necesario, a la acción extraordinaria en materia de salubridad general.

Aunque la Ley General de Salud y la Ley Federal del Trabajo no hacen ninguna referencia literal a una “Emergencia Sanitaria

por Causa de Fuerza Mayor”, agregar el aspecto de fuerza mayor a la caracterización de emergencia sanitaria, desde un punto de vista estrictamente legal, obliga a los patrones continuar pagando el salario íntegro a sus empleados.

II. Trabajo a distancia (home office) vs obligación de asistir al centro de trabajo.

1.- ¿El trabajo a distancia se encuentra regulado de manera específica en la Ley Federal del Trabajo?

En materia de trabajo a distancia no hay legislación específica. Sin embargo, el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo establece que será considerado como “trabajo a domicilio” el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

En relación con el mismo y dado que no existe normatividad específica, son aplicables las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

2.- ¿Qué características debe tener el trabajo para que un empleado pueda trabajar de manera remota?

No hay características legales específicas, en realidad atiende a las peculiaridades de las actividades para las que fue contratado el empleado. Asimismo, cuando la posición del empleado le permita desarrollar sus funciones de manera remota, esto puede pactarse por las partes en un convenio específico, en el propio contrato individual de trabajo o en una política de la empresa.

En la práctica la mayoría de las empresas cuentan con una política de “Home Office” en la que establecen los términos y condiciones en los se prestará el trabajo de ma-

nera remota, entre ellos la elegibilidad de los empleados al esquema de “Home Office”, la vigencia del mismo, la obligación del empleado de presentarse en el centro de trabajo cuando así se lo requiera el patrón, así como la posibilidad del patrón de modificar, suspender o cancelar en cualquier momento el esquema de trabajo de manera remota.

3.- ¿Los trabajadores que prestan sus servicios de manera remota tienen derecho a las mismas prestaciones que un trabajador que acude al centro de trabajo?

Sí, el trabajador tiene derecho a las mismas prestaciones establecidas para el resto del personal.

4.- ¿Qué medidas pueden implementar los patrones para regular el trabajo remoto?

Establecer una política de “home office”, en la que normalmente el patrón señala los términos y condiciones en los que se desarrollará el trabajo remoto que incluya entre otros los horarios de disponibilidad del empleado, el número de horas en las que el trabajador estará activo y disponible, los horarios de disponibilidad para actividades conjuntas por medios de telecomunicación, compartir agendas electrónicas a fin de que el patrón y los demás puedan verificar la disponibilidad del empleado y lograr una óptima planeación para el desempeño de las actividades conjuntas.

5.- ¿Qué pasa si un empleado no puede realizar su trabajo a distancia? ¿Tenemos que pagar su salario?

El personal que no pueda realizar su trabajo a distancia y no pueda presentarse a laborar en el centro de trabajo por causas ajenas a él, tiene derecho al pago de su

salario y prestaciones íntegras. De lo contrario, podría rescindir su relación laboral por causas imputables al patrón.

Sobre el particular, el 31 de marzo de 2020, la Secretaría de Salud Federal emitió un acuerdo que establece nuevas medidas para hacer frente a la emergencia nacional sanitaria por causas de fuerza mayor determinada por el Consejo de Salubridad General. Este acuerdo incluye la suspensión inmediata de actividades no esenciales del 30 de marzo de 2020 hasta al 30 de abril de 2020 (“Periodo de Suspensión”).

Dichas medidas son de carácter obligatorio en toda la República Mexicana y tienen por objetivo combatir la dispersión y transmisión del COVID-19.

Durante el Periodo de Suspensión las actividades no esenciales deberán suspenderse de forma inmediata. Solo podrán continuar las actividades definidas como esenciales, por ejemplo, aquellas que de manera directa son necesarias para atender la emergencia sanitaria, como son las actividades de la rama médica, paramédica, administrativa y de apoyo en todo el sistema nacional de salud. Estos centros de trabajo que desarrollen actividades esenciales, podrán continuar operando, siempre y cuando: (a) los patrones no permitan a los empleados llevar a cabo reuniones o congregaciones de más de 50 personas; (b) los patrones den cumplimiento y requieran a sus empleados dar cumplimiento a las medidas sanitarias emitidas por la Secretaría de Salud Federal; y (c) los patrones no utilicen el trabajo de personas vulnerables (mayores de 60 años de edad, en estado de embarazo o en puerperio inmediato, con diagnóstico de hipertensión arterial, diabetes, melli-

tus, enfermedad cardíaca o pulmonar crónicas, inmunosupresión, insuficiencia renal o hepática), independientemente de si su actividad laboral se considera esencial.

Todo el personal que esté en posibilidad de realizar sus actividades a distancia deberá continuar con sus labores y tendrá derecho al pago de su compensación total.

6.- ¿El trabajo a distancia o home office, modifica las condiciones de trabajo (e.g. salario y jornada)?

En principio el home office no modifica las condiciones de trabajo tales como actividades, horarios y salario. Únicamente modifica el lugar en el que se desempeñarán dichas actividades.

7.- ¿El trabajo a distancia, da el derecho del pago a tiempo extraordinario?

En estricto sentido el empleado que trabaje más de 48 horas semanales en jornada diurna estaría laborando tiempo extraordinario y en principio tendría derecho a reclamar el pago correspondiente. Sin embargo, en la práctica no existirán controles de asistencia ni puntualidad, por lo que es conveniente pactar desde la política de home office que el empleado no estará sujeto a los mismos.

8.- ¿Tiene el patrón obligación de proporcionar a los empleados las herramientas de trabajo para que los mismos puedan trabajar de manera remota?

Conforme a la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene la obligación de proporcionar a los empleados herramientas de trabajo. En principio el patrón también debe asumir el costo del internet y teléfono para que el trabajador pueda realizar el trabajo

a distancia. Es recomendable que en la política de “Home Office” quede pactado que estos gastos serán reembolsados por la Empresa exclusivamente durante el periodo de la contingencia sanitaria.

9.- ¿Cómo se debe garantizar la seguridad de la información y confidencialidad en trabajos a distancia o home office?

En los mismos términos establecidos y aplicables a cuando el trabajador labora en el centro de trabajo, ya que estará utilizando las mismas herramientas al desarrollar sus funciones. Es obligación de todos los trabajadores guardar los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos del patrón, así como asuntos administrativos e información cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.

III. Despido Injustificado

1.- ¿Qué es el despido injustificado y en qué casos aplica?

La Ley Federal del Trabajo, principal estatuto que rige las relaciones laborales en México, se diseñó principalmente para proteger la “parte débil”, es decir, los derechos de los trabajadores.

En ese espíritu, la terminación de las relaciones laborales está estrictamente regulada y puede llevarse a cabo por distintas razones, que incluyen, entre otras, la terminación de la relación de trabajo por causa justificada¹.

En ese caso, la Ley Federal del Trabajo establece una lista exhaustiva de causas que se consideran como suficientes para justificar

1 Artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo

una terminación de la relación de trabajo sin responsabilidad por parte del patrón¹.

Por lo tanto, cuando el patrón decida unilateralmente terminar la relación laboral, la terminación será considerada como justificada si está basada en por lo menos una de las causas establecidas por la Ley Federal del Trabajo, y será considerada como injustificada si la terminación se lleva a cabo sin fundamentar dicha decisión en una de las causas a las que hacemos referencia.

En este último caso, el patrón deberá cubrir al trabajador las indemnizaciones a las que hace referencia la misma ley.

2.- ¿Cuáles son los derechos del empleado ante un despido injustificado?

En caso de que un empleado sea despedido injustificadamente, el patrón tiene la obligación de entregarle una indemnización constitucional que corresponde a 3 meses de salario más una prima de antigüedad, según corresponda². El trabajador también tendrá derecho al pago de la parte proporcional de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional que haya generado hasta el momento del despido. Así como al pago de las prestaciones que por encima de la ley le haya otorgado el patrón, como fondo de ahorro, pago de bonos proporcionales, etc.

La Ley Federal del Trabajo, también contempla el pago de 20 días de salario por

año trabajado como indemnización en caso de que el trabajador demande ante la autoridad laboral la reinstalación a su trabajo, obtenga sentencia a su favor y a pesar de ello el patrón se niegue a reinstalarlo, por lo que entonces deberá cubrir los veinte días por año a los que hacemos referencia a cambio de no reincorporarse a su trabajo³.

3.- ¿Es posible que el patrón implemente medidas para evitar que los empleados laboren tiempo extraordinario? ¿Existe alguna obligación en la ley?

La Ley Federal del Trabajo no establece medios específicos para evitar que los trabajadores laboren tiempo extraordinario, sin embargo, es posible hacerlo en los contratos individuales de trabajo con una redacción adecuada en donde se establezca de manera clara el horario en el cual laborarán, así como la limitante para laborar tiempo extraordinario.

También es posible implementar políticas internas en las cuales se establezca la importancia para la organización de que sus empleados laboren únicamente el tiempo contratado y por otro lado disfruten de su tiempo libre, limitando el uso de teléfono y correo institucional en ciertas horas o días de la semana.

Con el fin de preservar la salud de los empleados y continuar con las labores de la empresa durante la pandemia de COVID-19, muchos patrones han optado por implementar Teletrabajo, trabajo a distancia o home office. En ese sentido, se pueden crear políticas específicas, temporales o permanentes, que establezcan las

1 Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo

2 La prima de antigüedad es igual 12 días de salario por cada año de servicio. En caso de que el salario diario del trabajador exceda al doble del salario mínimo, esta prima deberá pagarse sobre una base topada de dos veces el salario mínimo.

3 Artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo.

reglas y horarios de trabajo en donde se deje ver la importancia de respetar el equilibrio entre el tiempo laboral y tiempo personal. Es importante mencionar que la Ley Federal del Trabajo no contempla el teletrabajo o Home Office, por lo que la implementación de políticas es recomendable.

Además, cuando sea posible, los patrones pueden implementar dispositivos destinados a administrar y registrar las horas de trabajo de sus empleados.

4.- ¿Puede el patrón terminar la relación de trabajo, si la misma se encuentra suspendida?

No, el patrón no puede terminar una relación laboral si se encuentra suspendida. A mayor abundamiento, la suspensión de la relación laboral consiste en una interrupción temporal de la relación de trabajo, durante la cual el empleado no tiene la obligación de prestar sus servicios subordinados, mientras que el patrón no tiene la obligación de pagar el salario correspondiente¹, implicando una suspensión de todos los efectos legales correspondientes de manera transitoria.

La Ley Federal del Trabajo establece varias causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar servicio y pagar salario, sin responsabilidad para el patrón ni para el trabajador, entre las cuales se encuentra la enfermedad contagiosa² del trabajador, suspensión por causa de fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón³ y el hecho de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria que implique la

1 Artículos 42 de la Ley Federal del Trabajo

2 *Ibíd.*

3 Artículos 427 fracción I. de la Ley Federal del Trabajo

suspensión de las labores⁴, en este supuesto los trabajadores están obligados a reanudar sus labores tan pronto concluya la contingencia sanitaria, momento en el cual el empleador recuperaría su facultad para terminar la relación laboral.

5.- ¿Puede el trabajador terminar la relación de trabajo, si la misma se encuentra suspendida?

El trabajador sí puede terminar la relación laboral con el patrón en el momento en que lo desee, en virtud del derecho constitucional de libertad de trabajo⁵, lo cual establece que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento.

IV. Otras preguntas generales

1.- ¿Pueden celebrar convenios el patrón y el trabajador modificando las condiciones de trabajo?

Sí es posible, siempre y cuando sea un acuerdo de voluntades en donde se establezcan claramente las condiciones, antecedentes, razones y temporalidad del convenio, ya que el patrón no puede modificar de manera unilateral las condiciones de trabajo del empleado en su perjuicio.

Ante la situación en la que muchas empresas se encuentran debido a COVID-19, celebrar convenios con los empleados es, al día de hoy, la mejor forma de adaptar las condiciones de trabajo para enfrentar la situación sanitaria a fin de proteger la salud de los empleados, seguir las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (“OMS”) y preservar la economía de ambos, empleados y empresas.

4 Artículos 42 bis de la Ley Federal del Trabajo

5 Artículo 5o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En este sentido, muchas compañías están optando por la celebración de dichos convenios con sus trabajadores, justificando la reducción de la jornada laboral y, en ocasiones, de sus salarios, por las circunstancias económicas derivadas de la pandemia del Coronavirus COVID-19, fundamentando tal decisión en la necesidad de salvaguardar las relaciones laborales mientras se protege la salud de los trabajadores y se limita el impacto económico, aplicando las recomendaciones emitida por la OMS y del Gobierno de México a través de la Secretaría de Salud.

2.- ¿Qué pueden hacer los trabajadores en caso de que el patrón modifique sus condiciones de trabajo de manera unilateral?

En el caso de que el patrón modifique unilateralmente sus condiciones de trabajo, los empleados pueden rescindir la relación laboral con sus patrones por disminución y afectación de las condiciones laborales en su perjuicio, que corresponde a unas de las causas establecidas por la Ley Federal del Trabajo que justifica la terminación de la relación de trabajo por parte del trabajador sin responsabilidad para este último¹.

En este caso, el trabajador tiene derecho a recibir el pago de una indemnización constitucional que se compone de 3 meses del salario integrado más 20 días de salario por año de servicio, además de los salarios y beneficios devengados, más una prima de antigüedad, según corresponda. Adicional a lo anterior podría solicitar el pago complementario del salario que dejó de percibir.

1 Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo

Ante la situación de emergencia sanitaria en la que nos encontramos, es necesario que ambas partes, trabajadores y patrones, lleguen a acuerdos consensuados con la finalidad de preservar la fuente de trabajo y apoyar la economía de los trabajadores. En este sentido, es de suma importancia que las modificaciones de las condiciones de trabajo establecidas para enfrentar la situación sanitaria sean aceptadas por los empleados y consten en un convenio escrito, firmado por ambas partes, con la finalidad de dejar evidencia de las causas justas que dieron origen a la decisión y con ello dar seguridad y certeza jurídica a ambas partes.

3.- ¿Qué sucederá cuando se suspenda la contingencia sanitaria por parte de las autoridades responsables?

Cuando finaliza la suspensión de actividades laborales derivada de una declaratoria de contingencia sanitaria, los empleados tendrán la obligación de volver a trabajar de manera inmediata reintegrándose en su mismo puesto o categoría y gozando de las mismas prestaciones y derechos que tenían previo a la suspensión de las labores.

La presente guía se elabora únicamente con fines informativos y no deberá considerarse como asesoría legal de ningún tipo. Recomendamos en cada caso contactar a sus asesores legales para la toma de cualquier decisión. Es importante señalar que, la información contenida en la presente guía está actualizada y es válida a la fecha de emisión de la misma, por lo que es importante

que revisen de forma regular las disposiciones aplicables a nivel federal, estatal y/o municipal que realicen las autoridades correspondientes que pudieran modificar el contenido o alcance de la guía. Los despachos de abogados, profesionistas y organizaciones involucradas en la preparación de esta guía no emiten ninguna opinión sobre algún asunto en particular.