

**PREGUNTAS FRECUENTES
RELACIONADAS CON LA SUSPENSIÓN DE
LABORES POR EMERGENCIA SANITARIA**

1) ¿Qué es una Declaración de Emergencia Sanitaria?

Una vez evidenciadas las condiciones que ponen en riesgo la salud pública, las Autoridades sanitarias mexicanas pueden realizar la Declaratoria de Emergencia Sanitaria, como medida para detener la propagación del COVID-19 en México y donde la ciudadanía está obligada a resguardarse ante un peligro inminente en la sociedad.

2) ¿Cuál es su contenido?

La Declaratoria de Emergencia Sanitaria deberá establecer:

- Los términos y actividades a suspender, que puede ser individual (un grupo de empleados relacionados con la Declaratoria), o bien colectiva (toda la empresa);
- La manera en que opera exactamente la hipótesis de suspensión;
- La fecha cierta de terminación de la contingencia o un período hasta que se emita un nuevo comunicado oficial señalando esta circunstancia; y
- La región en la que se aplicarán las medidas, pudiendo ser de carácter municipal, estatal o federal, en el ámbito de sus competencias.

3) ¿Quiénes son las autoridades sanitarias?

- El Presidente de la República.
- El Consejo de Salubridad General.
- La Secretaría de Salud.

Los gobiernos de las entidades federativas, incluyendo la Ciudad de México.

4) ¿Cuál autoridad es la competente para emitir la declaración?

El Consejo de Salubridad General, es la segunda autoridad sanitaria del país, que depende directamente del Ejecutivo Federal y sin la intervención de ninguna Secretaría de Estado; sus disposiciones generales serán obligatorias en el país.

5) ¿Como se entera la población de la Declaración?

Se publica en el Diario Oficial de la Federación.

¿CÓMO OPERAN LAS EMPRESAS SIN QUE SE HAYA EMITIDO LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA?

1) Mientras no se publique la Declaración, ¿cómo operan las empresas?

Mientras no se publique la Declaración, ningún empleador tiene derecho a suspender la relación laboral en términos de la Ley Federal del Trabajo, es decir, a hacer ajustes de personal, por dicho motivo.

No obstante lo anterior, cada empleador podrá acordar con sus trabajadores la implementación de estrategias que convengan a todos tales como: el trabajo en casa o trabajo a distancia, algún programa voluntario para adelantar vacaciones, otorgar permisos para no laborar sin goce de sueldo o laborar con un sueldo parcial, etc. Estas opciones permiten mantener la relación de trabajo, la cual sólo se encuentra suspendida por el acuerdo de las partes.

En el extremo, podría acordarse la terminación de la relación laboral, con su respectiva indemnización.

¿CÓMO OPERAN LAS EMPRESAS SIN QUE SE HAYA EMITIDO LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA?

2) ¿Qué derechos laborales prevalecen para el patrón y el trabajador en caso de otorgar permisos para no laborar sin goce de sueldo?

PATRÓN	TRABAJADOR
Continúa vínculo laboral	Perdura vínculo laboral
No recibe servicios	No presta servicio al patrón
No paga salario	No recibe salario
No reconoce antigüedad	Interrumpe antigüedad
Ese período no lo reconoce para pago de prestaciones: Vacaciones Prima vacacional Prima de antigüedad	Impacta en pago prestaciones: Vacaciones Prima vacacional Prima de antigüedad

¿CÓMO OPERAN LAS EMPRESAS SIN QUE SE HAYA EMITIDO LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA?

3) ¿Se puede implementar el “Trabajo en Casa”?

SI, pero para protección del empleador es importante recordar los elementos de una relación laboral, que son:

- Subordinación, es decir, estar a disposición del patrón y recibir órdenes;
- El pago de un salario;
- Un puesto;
- Un horario o jornada, y
- Un lugar de trabajo.

Si el empleador decide implementar un programa de **Trabajo en Casa** (*que se conoce comúnmente como Home Office pero que es diferente al Trabajo a Domicilio previsto en los artículos 311 al 330, de la Ley Federal del Trabajo*), es evidente que los primeros cuatro elementos no sufren ningún cambio, es decir, la subordinación, el salario, el puesto y la jornada siguen siendo los mismos.

Lo único que está cambiando es el lugar de trabajo y, consecuentemente, la forma de control de asistencia: al no tener que acudir directamente a la empresa, no se lleva un control de la jornada de trabajo, hecho que modifica las condiciones de trabajo acordadas por las partes.

¿CÓMO OPERAN LAS EMPRESAS SIN QUE SE HAYA EMITIDO LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA?

3) ¿Se puede implementar el “Trabajo en Casa”? (CONT)

Al respecto, habrá que considerar que las condiciones de trabajo no pueden ser modificadas de forma unilateral por el empleador, luego entonces, nuestra recomendación es que para darle validez al Trabajo en Casa **debe prevalecer un acuerdo de voluntades, un convenio o documento que establezca estas nuevas condiciones, aun cuando sean temporales.**

Este acuerdo de voluntades, debe señalar con claridad:

- La circunstancia que le da motivo,
- El tiempo de duración de estas condiciones excepcionales,
- La jornada de trabajo,
- El lugar en donde se prestará el servicio (el domicilio del trabajador u otro que establezcan las partes),
- El respeto a los derechos y salario que viene devengando el trabajador,
- Que no habrá supervisión de la jornada de trabajo, y
- La aceptación de las partes de las nuevas condiciones de trabajo.

Este convenio podrá ser individual o colectivo, con un sindicato (si existiera el mismo), pero es importante que el trabajador tenga certeza del mismo y conocimiento de su contenido.

¿CÓMO OPERAN LAS EMPRESAS SIN QUE SE HAYA EMITIDO LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA?

4) ¿Por qué es importante tener un acuerdo de voluntades por escrito?

Para protección del empleado: si el trabajador sólo cuenta con una orden verbal, pudiera ocurrir que a su regreso se entere que dieron por terminada la relación laboral por faltas, pues no asistió a la empresa; en ese caso, el empleado no tendría cómo comprobar que estaba sujeto a condiciones de trabajo distintas que le permitían laborar desde su casa.

Para protección del empleador: si el patrón no señala con claridad la forma en que se prestará el servicio y el nuevo lugar, indicando que no hay supervisión y ni control de asistencia de la jornada de trabajo, después podría enfrentar una demanda muy cara del trabajador por tiempo extra, al no contar con registro de asistencia, además, de los posibles accidentes de trabajo en el nuevo domicilio en donde se prestará el servicio.

¿CÓMO OPERAN LAS EMPRESAS SIN QUE SE HAYA EMITIDO LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA?

5) ¿En el Trabajo en Casa, puede disminuir el salario?

NO, el salario y las prestaciones se tendrán que cubrir de forma ordinaria, pues el trabajo se seguirá realizando.

6) ¿Si implemento el Trabajo en Casa, puedo aplicar lo que dice la Ley Federal del Trabajo sobre el “Trabajo a domicilio”?

NO. En la Ley Federal del Trabajo existe un apartado especial sobre el “Trabajo a Domicilio”, pero consideramos que no opera este apartado especial al no ser ejecutado de forma **habitual** para el patrón, por tratarse de una situación extraordinaria (en este caso, el COVID-19) en la que después se regresa a la actividad normal.

Lo importante es acordar entre las partes un convenio sobre las condiciones de trabajo aplicables a esta modalidad, para que el trabajador tenga certeza y el patrón cumpla con la ley, sin recibir reclamos improcedentes por temas como horas extras u otros aspectos.

¿CÓMO OPERAN LAS EMPRESAS SIN QUE SE HAYA EMITIDO LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA?

7) ¿Pueden los empleados negarse a asistir a la oficina?

NO, si no existe una Declaratoria de Emergencia Sanitaria. Sin embargo, los empleadores deben garantizar que se cumplan los procedimientos establecidos por la Ley Federal de Trabajo, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y las Normas Oficiales Mexicanas, entre otras disposiciones.

8) ¿Puedo realizar controles de salud a los empleados?

SI. Los empleadores pueden exigir a los empleados que presenten exámenes médicos que consideren adecuados en cualquier momento para garantizar un **lugar de trabajo saludable y prevenir enfermedades contagiosas**.

¿CÓMO OPERAN LAS EMPRESAS SIN QUE SE HAYA EMITIDO LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA?

9) ¿Puede un empleado negarse a viajar?

NO. En principio, mientras no exista la Declaración de Emergencia Sanitaria, los empleados no deben rehusarse a las instrucciones dadas por el empleador, pues sería considerado desobediencia en el trabajo, lo que constituye un causal de rescisión.

10) ¿Qué pasa en materia de Seguro Social, en este periodo?

Se sugiere verificar que los trabajadores se encuentren vigentes en sus derechos ante el Seguro Social, a efecto de que tengan acceso a los servicios de salud, así como al pago de prestaciones (subsidios, pensión por invalidez, etc.), según sea el caso.

¿QUÉ HACER UNA VEZ PUBLICADA LA DECLARATORIA DE CONTINGENCIA?

La Autoridad, conforme a las disposiciones aplicables, deberá señalar la suspensión de las labores indicando las actividades a suspender, el plazo de la suspensión, la manera en que opera exactamente la hipótesis de suspensión, las entidades o regiones en que se aplicarán las medidas de emergencia, etc.

Posibles escenarios

a) Se declara la emergencia sanitaria, pero no existe suspensión general de labores.

Los trabajadores que continúen laborando, percibirán su salario íntegro (salvo que las partes acuerden algún ajuste temporal); los trabajadores suspendidos recibirán una indemnización equivalente a un salario mínimo diario por cada día que dure la emergencia sanitaria, hasta por un mes.

No se podrá utilizar el trabajo de mujeres en períodos de gestación o lactancia ni a menores de 18 años. Sin embargo, durante la suspensión parcial estos grupos de trabajadores continuarán percibiendo su salario, prestaciones y demás derechos laborales sin ninguna afectación.

Respecto a los trabajadores que continúen laborando, los patrones deben tener presente que, al cubrirles su salario en forma habitual, no existe ninguna repercusión en materia de seguridad social; por ende, las cuotas obrero-patronales se causan normalmente.

¿QUÉ HACER UNA VEZ PUBLICADA LA DECLARATORIA DE CONTINGENCIA?

Posibles escenarios

b) **Se declara la emergencia sanitaria y se ordena la suspensión general de labores.**

En este escenario, se tienen las siguientes preguntas:

1) **¿El patrón tiene que acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje a solicitar la suspensión?**

NO, El patrón suspende las actividades en cumplimiento a una orden ejecutiva de la Autoridad Sanitaria, debidamente publicada en el Diario Oficial de la Federación; por tanto, no tiene que pedir autorización a la Junta de Conciliación y Arbitraje para suspender las labores.

Desde luego, la suspensión deberá cumplir los términos que señale la Declaración de Emergencia Sanitaria.

2) **¿Cuánto debe pagar el patrón durante la suspensión?**

El patrón está obligado a pagar una indemnización a todos los trabajadores suspendidos, equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, hasta por el plazo de un mes.

¿QUÉ HACER UNA VEZ PUBLICADA LA DECLARATORIA DE CONTINGENCIA?

Posibles escenarios

3) Después del mes de pago de indemnización ¿qué pasa?

Después del mes de paro total, la Ley Federal del Trabajo no contempla qué puede pasar, pero una interpretación es que el patrón dejará de pagar esta indemnización y el trabajador continuaría sin trabajar mientras permanezca vigente la suspensión general de labores.

4) ¿Cuál es el tratamiento a mujeres en periodos de gestación o de lactancia y menores de 18 años?

En estos casos, las mujeres en períodos de gestación o lactancia y los menores de 18 años dejarán de percibir su salario y únicamente recibirán la indemnización.

5) ¿Qué pasa si el patrón, durante el periodo de contingencia, pide a sus trabajadores trabajar desde casa?

En caso de una suspensión de relación laboral por contingencia sanitaria, si el patrón pide a los trabajadores realizar actividades, aunque sea desde casa, está obligado a cubrir el salario completo como si acudieran al centro de trabajo.

¿QUÉ HACER UNA VEZ PUBLICADA LA DECLARATORIA DE CONTINGENCIA?

Posibles escenarios

6) ¿Se respetará la antigüedad laboral del trabajador durante el periodo de contingencia?

SI, la antigüedad de los trabajadores debe respetarse por el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral, lo mismo con las prestaciones que se adquieren con la permanencia, como los días de vacaciones y la prima vacacional.

7) ¿Pueden modificarse las condiciones de trabajo al reanudarse labores después de la contingencia sanitaria?

Al reanudarse las relaciones de trabajo, deben seguir iguales tanto puestos, salarios, la antigüedad que sigues generando, las prestaciones que van relacionadas con la antigüedad; por ejemplo, vacaciones y aguinaldo.

Lo anterior, sin perjuicio de que las partes en cualquier momento y de común acuerdo las pueden modificar, previo acuerdo por escrito que deberán ratificar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

¿QUÉ HACER UNA VEZ PUBLICADA LA DECLARATORIA DE CONTINGENCIA?

Posibles escenarios

8) ¿Qué pasa en materia de Seguro Social, en este periodo de contingencia?

Cuando existe una declaratoria de contingencia sanitaria:

La Ley del Seguro Social y sus Reglamentos no prevén una regulación expresa en caso de una emergencia sanitaria, por lo que existe la posibilidad de que el IMSS emitiera un Acuerdo de su Consejo Técnico con facilidades administrativas; sin embargo, de no producirse éste y toda vez que la relación de trabajo está suspendida por orden la autoridad sanitaria, se estima que durante ese lapso no hay obligación de cotizar al Seguro Social (salvo el Seguro de Enfermedades y Maternidad) y tampoco hay una modificación salarial. La indemnización es una “ayuda” que reciben los trabajadores no por su trabajo, sino por mandato legal.

En caso de que no se llegara a emitir dicho Acuerdo y de facto se suspendan las relaciones de trabajo, podría optarse por:

¿QUÉ HACER UNA VEZ PUBLICADA LA DECLARATORIA DE CONTINGENCIA?

Posibles escenarios

9) ¿Qué pasa en materia de Seguro Social, en este periodo de contingencia?

Cuando existe una declaratoria de contingencia sanitaria:

En caso de que no se llegara a emitir dicho Acuerdo y de facto se suspendan las relaciones de trabajo, podría optarse por:

1. **Reportar siete días de ausencia.** De suspenderse la relación laboral, los patrones válidamente pueden considerar hasta siete días como ausencias y así capturarlos en el Sistema Único de Autodeterminación, para pagar solamente por esos días las cuotas del Seguro de Enfermedades y Maternidad.

Si la contingencia se alarga más de siete días, el patrón deberá seguir cubriendo las cuotas obrero-patronales respectivas, mientras no se presente aviso al IMSS de la baja del trabajador.

2. **Servicios Médicos.** Trabajador enfermo por COVID 19. Si un trabajador presenta síntomas de cualquier influenza o síntomas de COVID 19, deberá acudir al IMSS, para que les expidan la incapacidad que corresponda, pues de tal manera el IMSS les pagaría el subsidio por la incapacidad que será a partir del cuarto día y por el 60 por ciento de su sueldo base de cotización.

¿QUÉ HACER UNA VEZ PUBLICADA LA DECLARATORIA DE CONTINGENCIA?

Posibles escenarios

10) ¿Qué pasa en materia de Infonavit?

La Ley del Infonavit tampoco regula lo correspondiente a las contingencias sanitarias, pero para los trabajadores que cuentan con crédito del Infonavit, deberá aplicarse lo dispuesto por el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que los descuentos a trabajadores de salario mínimo no podrán exceder del 20% de dicho salario.