



HERNÁNDEZ ORTIZ Y GARCÍA MONTIEL, S. C.

ASESORES FISCALES

Ciudad de México, 29 de abril de 2020

**Nota 4/2020**

## **RECOMENDACIONES EN MATERIA LABORAL A CAUSA DE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19**

### **ESTIMADOS CLIENTES Y AMIGOS:**

Esperamos que se encuentren muy bien.

El motivo de esta Nota es aclarar algunas dudas y realizar recomendaciones generales con motivo de la publicación en el Diario Oficial de la Federación el 31 de marzo pasado del Acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) así del Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2.

Como preámbulo, aclaramos que la emergencia sanitaria es un acuerdo de declaración por parte del Consejo de Salubridad General y en el que textualmente indicó “Se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19).”, también se resolvió que la Secretaría de Salud determinará las acciones que resulten necesarias para atender dicha emergencia.

Por ello, en misma fecha, la Secretaría de Salud estableció las acciones extraordinarias que son de carácter obligatorio, que se resumen en la suspensión inmediata de actividades no esenciales por el periodo del 30 de marzo al 30 de abril (periodo de suspensión), resguardo domiciliario de grupos vulnerables, prácticas y medidas de prevención en lugares donde la actividad sea esencial.

La suspensión inmediata de actividades no esenciales ha llevado a varios patrones a invitar a sus empleados a realizar trabajo desde casa (home office) que también tiene repercusiones en el ámbito laboral.

Así, nos permitimos hacer un análisis sobre casos y recomendaciones con notas al respecto.



HERNÁNDEZ ORTIZ Y GARCÍA MONTIEL, S. C.

ASESORES FISCALES

## RELACIÓN LABORAL.

Nuestra recomendación siempre será que, existiendo la relación laboral, se firme un contrato entre las partes donde se establezcan las condiciones de trabajo, deberes y obligaciones tanto del patrón como del trabajador. De no tener dichos documentos, mientras dure la relación laboral se está en oportunidad, respetando las condiciones de trabajo que ya existen.

Con las medidas ordenadas por el gobierno federal, los centros de trabajo de actividades no esenciales deberán cerrar y además los patrones están obligados a tomar medidas de apoyo o auxilio al trabajador, así como herramientas de trabajo en caso de decidir cambiar el lugar de su trabajo.

No olvidemos que el contrato de trabajo por regla general debe señalar el lugar físico de las labores llamado fuente de trabajo.

Así que los patrones ante el cierre del centro de trabajo se ven ante el dilema de continuar con el pago de salarios y de las prestaciones laborales pactadas que son materia de la relación laboral en cuestión.

Caso contrario están los patrones que han iniciado con actividades desde casa en la que se ha convenido con el trabajador el cambio de lugar de labores. En este caso, no se considera que haya modificación de las condiciones de trabajo, excepto por la del lugar de trabajo y recomendamos ampliamente que se establezcan políticas de trabajo desde casa, donde se reiteren los horarios, condiciones de comunicación entre las partes, así como en su caso medidas para evitar horas extraordinarias de labores, etc.

En este tenor se han de estar preguntando si es factible la modificación de las condiciones de trabajo como disminución de salarios, de horario de trabajo o de prestaciones, y la respuesta es que sí. Las condiciones de trabajo pueden ser modificadas siempre y cuando sean de mutuo consentimiento, se señalen claramente las condiciones, antecedentes, necesidades, razones y temporalidad de la modificación de esas condiciones y su principal justificación será salvaguardar las relaciones laborales a pesar de la emergencia sanitaria decretada. Para ello deberá celebrarse un convenio modificatorio al contrato de relación laboral. El despacho se encuentra en la mejor disposición de apoyarlos en la elaboración de los documentos necesarios en su caso.



HERNÁNDEZ ORTIZ Y GARCÍA MONTIEL, S. C.

ASESORES FISCALES

Posterior a la suspensión, la justificación desaparece y por ende los trabajadores deberá regresar a sus labores normales de trabajo con las condiciones originalmente pactadas.

Un punto muy importante que considerar es el hecho de que los patrones nos encontramos obligados por disposición legal a otorgar herramientas de trabajo a nuestros empleados y con el trabajo en casa es importante que el patrón convenga esas herramientas, así como las condiciones de uso de vías de comunicación como las telefónicas, internet y el ambiente como la energía utilizada, gastos que por regla general son a cargo del patrón.

Si bien el trabajo desde casa no se encuentra regulado en la Ley Federal de Trabajo<sup>1</sup>(en adelante LFT), la modificación unilateral y por ende sin consentimiento del trabajador, justifica la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para éste teniendo derecho a percibir el importe de la indemnización a que hace referencia el artículo 50 de la LFT posterior a un juicio de carácter laboral.

Anticipándose a cualquier controversia laboral, nuestra recomendación es en la medida de las posibilidades firmar la modificación de las condiciones laborales a través del convenio correspondiente o en su defecto, convenir la terminación de la relación laboral de mutuo consentimiento de las partes, conforme al artículo 53 de la LFT.

Los convenios de terminación laboral también pueden ser firmado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje considerando que en algunos estados y en la Ciudad de México, existe personal de guardia para estos fines.

### **SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN LABORAL.**

La suspensión temporal de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, se actualiza, frente a esta situación, en el caso de la enfermedad contagiosa del trabajador, así como la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

---

<sup>1</sup> Aclaremos que la LFT prevé el “Trabajo a Domicilio” que se refiere al que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.” (ART. 311 LFT). Difiere de la actual situación dado que originalmente no fue contratado en esa modalidad ni se ejecuta de esa forma habitualmente.



HERNÁNDEZ ORTIZ Y GARCÍA MONTIEL, S. C.

ASESORES FISCALES

Surte efectos en cuanto se tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o la que produzca la incapacidad, hasta el periodo que determine el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Cabe señalar que el IMSS ha habilitado electrónicamente el proceso de incapacidades a causa del COVID-19 por vía electrónica.

Durante el periodo que acontezca la suspensión de la relación laboral, no podrá terminarse la relación laboral y se seguirán las reglas de los pagos de incapacidad que corresponda conforme a la Ley del Seguro Social.

No consideramos que la enfermedad acaecida por COVID-19 sea un riesgo de trabajo por lo que no podrá ser base de la calificación de riesgo para efectos de la prima correspondiente en las cuotas de seguridad social, a no ser que la actividad laboral esté directamente relacionada con la exposición de contagio. Pero sin duda alguna, por el amplio espectro de contagio que el virus representa es complicada la comprobación del origen de la enfermedad para ser vinculada con la actividad laboral.

### **SUSPENSIÓN DE LABORES POR DECLARATORIA DE CONTINGENCIA SANITARIA.**

El artículo 42-Bis de la LFT prevé la consecuencia de la suspensión de las labores, cuando las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables.

Esa suspensión de labores sigue el lineamiento que a su vez prevén los artículos 427 y 429, fracción IV de la LFT.

Citamos dichos artículos:

*Art. 427.- Son causa de suspensión temporal de las relaciones de trabajo de una empresa o establecimiento:*

*I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos.*

*II. (...)*

*VII. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.*

*Art. 428.- La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.*



## HERNÁNDEZ ORTIZ Y GARCÍA MONTIEL, S. C.

### ASESORES FISCALES

*Art. 429.- En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:*

*I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión al Tribunal, para que éste, previo al procedimiento consignado en el Procedimiento Especial Colectivo, establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley, la apruebe o desapruebe;*

*II. (..)*

*IV. Si se trata de la fracción VII, el patrón no requerirá aprobación o autorización del Tribunal y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.*

*Art. 430.- El Tribunal, con excepción de los casos a que se refiere la fracción VII del artículo 427, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentre nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.*

Prácticamente esta mismas razones y consecuencias aplican en la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

Es importante mencionar que los acuerdos que ha emitido la Secretaría de Salud, no declaran expresamente la suspensión de labores o trabajos, razón por la que hemos escuchado criterios de diversos políticos y abogados con relación a que desde un punto de vista estrictamente legal, se debe continuar el pago de los salarios como se hace cotidianamente.

Sin embargo, a favor de la adopción de estas medidas cuya razón se sustenta en el equilibrio de partes en el derecho laboral, ponemos a consideración las siguientes reflexiones:

a.- El “Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2” emitido por la Secretaría de Salud, sí ordena la suspensión inmediata de actividades no esenciales, haciendo referencia que las actividades esenciales corresponden a las que cita en función de las actividades laborales. De tal forma que dicho acuerdo tiene naturaleza de ser una orden administrativa que prevé la suspensión de labores, donde los particulares estamos obligados a acatarla.

b.- No obsta a lo anterior que el Acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), emitido por el Consejo de Salubridad General, diste del nombre que prevé la LFT “contingencia sanitaria” pues resulta ser más un



HERNÁNDEZ ORTIZ Y GARCÍA MONTIEL, S. C.

ASESORES FISCALES

conflicto gramatical que jurídico. Lo anterior se afirma en virtud de que el Consejo de Salubridad General que se rige por la Ley General de Salud, emitió dicho acuerdo, acorde a la mencionada Legislación, la que no prevé la emisión de algún acuerdo de “contingencia sanitaria”.

En virtud de ello, no esperemos un acuerdo que lleve ese nombre cuando la ley de la materia no lo prevé y si en cambio, se ha expedido un acuerdo de naturaleza administrativa con efectos a los particulares en materia de restricción de labores, donde incluso si no se acata, el patrón se enfrenta a sanciones también previstas por la LFT y supervisadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no sin olvidar la mención pública.

Por otra parte, no deberíamos variar la naturaleza del acuerdo con interpretaciones que lleven a la imposibilidad práctica de las leyes, pues la legislación laboral, que es reglamentaria a la Constitución, no prevé normas en fraude a quienes se aplica.

Por último, destacamos que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social estableció recomendaciones en el documento llamado “Guía de Acción para los Centros de Trabajo ante el COVID-19”, de 24 de abril de 2020, que se encuentra disponible en la página de dicha Secretaría.

## **CONCLUSIONES.**

Esperamos que este documento los guíe en la toma de decisiones. Nuestra recomendación será la que conforme a su situación económica y jurídica se encuentre cada uno de ustedes. Reiteramos que cuentan con nuestro respaldo en la asesoría, así como en la elaboración de convenios para modificar las condiciones de trabajo a favor de su empresa y en equilibrio con el bienestar de sus trabajadores.

Estamos a sus órdenes.

**Atentamente.**