

## **Covid-19: Consecuencias para el empleo en México**

**16 de marzo de 2020**

Recientemente, la Organización Mundial de la Salud ("OMS") ha declarado el nuevo coronavirus ("Covid-19") como una pandemia, lo que hará que los gobiernos de todo el mundo tomen medidas drásticas y, en algunos casos, severas para frenar la propagación de la infección. Ante tales acontecimientos, es importante identificar las obligaciones laborales en México de acuerdo con la legislación y las normas aplicables, así como crear e implementar un protocolo para prevenir la propagación del virus y manejar los casos sospechosos en los centros de trabajo.

Disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo de México (la "LFM") ¿Qué tipo de obligaciones se establecen en la LFM en materia de emergencias sanitarias?

En general, si las autoridades declaran una emergencia sanitaria, los empresarios tienen la obligación de seguir las directrices establecidas por las autoridades sanitarias para proteger el bienestar de los empleados.

De acuerdo con el artículo 134, párrafo X, de la LMGYAI, los empleados tienen la obligación de someterse a exámenes médicos, siguiendo los lineamientos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo y demás disposiciones vigentes en el centro de trabajo, para constatar que no tienen una enfermedad contagiosa.

Los empleados que padezcan una enfermedad contagiosa pueden estar de baja.

¿Existen obligaciones especiales que se apliquen a grupos específicos de trabajadores?

Sí. Si las autoridades declaran una emergencia sanitaria "parcial" que afecta al lugar de trabajo, las mujeres embarazadas y lactantes, así como los empleados menores de 18 años, deben poder disfrutar de un permiso remunerado con todas las prestaciones, todo ello a cargo del empleador. Aunque la MFLL no lo impone, un enfoque conservador durante la crisis de Covid-19 sería permitir a los empleados mayores de 60 años y a los que tienen ciertas condiciones preexistentes, tomar una licencia pagada si se declara una emergencia sanitaria parcial.

¿Existe un escenario en el que los empresarios pueden verse obligados a cerrar temporalmente un centro de trabajo?

Sí. Si las autoridades declaran una emergencia sanitaria general que ordena el cierre temporal de los centros de trabajo, los empleados deberán estar de baja. En tales circunstancias, la LMGYAI establece que los empleados deben cobrar únicamente el salario mínimo durante un mes como máximo. El cierre de un centro de trabajo en estas condiciones no requiere la aprobación de la junta laboral. Los empleados deben volver al trabajo tan pronto como termine la emergencia sanitaria general.

¿Es posible poner a los empleados en licencia no remunerada si la fuerza mayor o los imprevistos crean una escasez de materia prima?

Sí, pero la LMGYAI establece un procedimiento especial para solicitar y obtener la aprobación de la junta laboral competente. Sin embargo, los acuerdos suscritos con los sindicatos para suspender o reducir las operaciones o las horas de trabajo son más prácticos y comunes.

Recomendaciones es aconsejable trabajar con un experto en salud para crear un protocolo que establezca medidas para enfrentar la crisis de Covid-19 en el lugar de trabajo. El protocolo debe seguir los lineamientos recomendados por la OMS, la Secretaría de Salud de México y otras autoridades competentes. Además, el Comité Mixto de Seguridad y Salud de la empresa debe liderar los esfuerzos para implementar el protocolo. Algunas de las medidas que pueden incluirse en el protocolo son las siguientes: Medidas proactivas.

Distribuya folletos o coloque carteles para informar a los empleados de los síntomas a los que deben estar atentos.

Informar a los empleados de las condiciones existentes que hacen más vulnerables a determinadas personas.

Promover el lavado de manos frecuente y el uso de desinfectantes en gel.

Instalar dispensadores de desinfectante y proporcionar papel de seda.

Informar sobre el protocolo adecuado para toser y estornudar.

Incluir directrices sobre el uso de mascarillas.

Evite el contacto físico (apretones de manos, abrazos, besos, etc.).

Establecer normas de limpieza y desinfección de los puestos de trabajo, las herramientas y las instalaciones.

Actualice la información a medida que esté disponible de fuentes fiables y advierta sobre la información falsa distribuida a través de los medios sociales.

Medidas reactivas.

Si un empleado tiene síntomas parecidos a los de la gripe, especialmente dolor de garganta, problemas para respirar o fiebre, debe ser examinado y recibir atención médica en la clínica de la Seguridad Social correspondiente.

Si un empleado presenta síntomas leves y puede seguir trabajando, permítale trabajar desde casa si es posible.

Reportar posibles casos de Covid-19 a la Unidad de Inteligencia Epidemiológica y Sanitaria: [ncov@dgepi.salud.gob.mx](mailto:ncov@dgepi.salud.gob.mx) o al teléfono (55) 5337-1845.

Otras recomendaciones.

Evite los viajes internacionales, especialmente a los países más afectados por el Covid-19.

Si es necesario algún tipo de viaje, se requiere una aprobación previa.

Controle a los empleados que hayan viajado en avión en las últimas semanas.

Identificar a los empleados más vulnerables: los mayores de 60 años y los empleados que tienen ciertas condiciones preexistentes.

Identificar a las empleadas menores de 18 años, embarazadas o lactantes.

Controlar y encuestar continuamente a los empleados.

Tomar la temperatura a los empleados antes de entrar en el lugar de trabajo. Si un empleado se niega, envíelo (con sueldo) a la clínica de la Seguridad Social correspondiente para que lo evalúen.

Por último, es importante señalar que las autoridades mexicanas pueden declarar una emergencia sanitaria sólo para actividades no esenciales. Dicha declaración también podría limitarse a ciertas regiones del país o emitirse como una emergencia sanitaria general. El CCN continuará monitoreando las declaraciones del gobierno mexicano, particularmente las de las autoridades laborales, y seguirá informando sobre las implicaciones laborales y otras implicaciones legales que puedan afectar a los centros de trabajo en México.