

Planeación y compliance laboral en Tiempo de Coronavirus

Cámara de Comercio Franco Mexicana

David Eugenio Puente Tostado

Abel Mejía Consenza

Sebastián Rosales Ortega

26 de marzo de 2020

Obligaciones Patronales

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XIX Bis. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria;

Obligaciones de los Trabajadores

Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;



Suspensión de la Relación de Trabajo

Artículo 42 Bis.- En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

Artículo 427.- Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

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

Suspensión de la Relación de Trabajo

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

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

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.

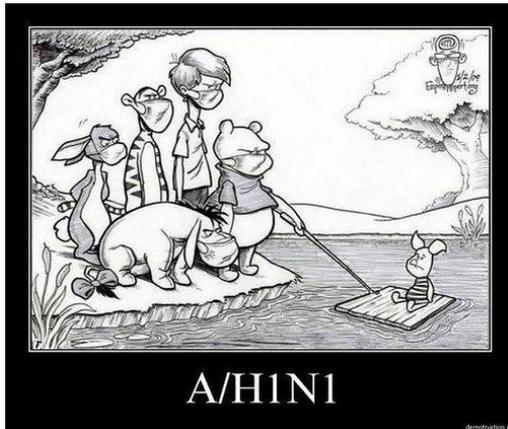
Protección a la Mujer en caso de Suspensión

Artículo 168.- En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a las mujeres en periodos de gestación o de lactancia les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

Protección a Menores en caso de Suspensión

Artículo 175.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años:



En caso de declaratoria de contingencia sanitaria, siempre que así lo determine la autoridad competente, no podrá utilizarse el trabajo de menores de dieciocho años. Los trabajadores que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a los menores de dieciocho años les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

Acuerdo

ARTÍCULO SEGUNDO.- Las medidas preventivas que los sectores público, privado y social deberán poner en práctica son las siguientes:

a) Evitar la asistencia a centros de trabajo, espacios públicos y otros lugares concurridos, a los adultos mayores de 65 años o más y grupos de personas con riesgo a desarrollar enfermedad grave y/o morir a causa de ella, quienes en todo momento, en su caso, y a manera de permiso con goce de sueldo, gozarán de su salario y demás prestaciones establecidas en la normatividad vigente indicada en el inciso c) del presente artículo. Estos grupos incluyen mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, menores de 5 años, personas con discapacidad, personas con enfermedades crónicas no transmisibles (personas con hipertensión arterial, pulmonar, insuficiencia renal, lupus, cáncer, *diabetes mellitus*, obesidad, insuficiencia hepática o metabólica, enfermedad cardíaca), o con algún padecimiento o tratamiento farmacológico que les genere supresión del sistema inmunológico;

Acuerdo

c) Suspender temporalmente las actividades de los sectores público, social y privado que involucren la concentración física, tránsito o desplazamiento de personas a partir de la entrada en vigor de este Acuerdo y hasta el 19 de abril del 2020.

En el sector privado **continuarán laborando las empresas**, negocios, establecimientos mercantiles y todos aquéllos que resulten necesarios para hacer frente a la contingencia, de manera **enunciativa**, hospitales, clínicas, farmacias, laboratorios, servicios médicos, financieros, telecomunicaciones, y medios de información, servicios hoteleros y de restaurantes, gasolineras, mercados, supermercados, misceláneas, servicios de transportes y distribución de gas, siempre y cuando no correspondan a espacios cerrados con aglomeraciones.

Acuerdo

Las relaciones laborales se mantendrán y aplicarán conforme a los contratos individuales, colectivos, contratos ley o Condiciones Generales de Trabajo que correspondan, durante el plazo al que se refiere el presente Acuerdo y al amparo de la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

Todo lo anterior, con estricto respeto a los derechos laborales de las y los trabajadores, en los sectores público, social y privado;

TRANSITORIO

ÚNICO.- El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Modificaciones de las Condiciones de Trabajo

Con el fin de garantizar la continuidad laboral, los patrones han venido celebrando convenios privados de “modificación de las condiciones de trabajo” mediante los cuales se reducen la jornada y proporcionalmente el salario. Dicho convenio deberá:

- 1) Constar por escrito,
- 2) Señalar que la modificación es a solicitud del propio empleado,
- 3) La disminución de jornada y salario deberá ser proporcional.

Adelantar Periodo Vacacional

Para mitigar el impacto que implica el pago de salarios, sin la producción o actividad de la empresa, se puede optar por adelantar el periodo vacacional de los trabajadores o empleados, si embargo, se debe tomar en cuenta lo siguiente:

- El patrón únicamente podrá designar el periodo vacacional de los empleados, siempre y cuando sea dentro de los primeros 6 meses del aniversario.
- De lo contrario, el empleado lo designará o pactarán las partes.

Convenios de Paro Técnico

Sectores como el automotriz, aeronáutico y maquilas, han adoptado la medida de establecer “paros técnicos” con sus trabajadores sindicalizados, mediante los cuales garantiza la continuidad laboral. El convenio de paro técnico deberá:

- 1) Ser acordado entre patrón y sindicato,
- 2) Constar por escrito,
- 3) En virtud de que las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, en su mayoría no se encuentran laborando, podrá ser celebrado de manera privada.

En promedio, se ha pactado lo siguiente:

- a) Primeras dos semanas con pago al 100% de salario y prestaciones,
- b) Tercera semana a cuenta de vacaciones,
- c) En caso de continuar la contingencia, pago al 50% con prestaciones.

Terminación de las Relaciones de Trabajo

Como última alternativa y en caso de que el negocio se vea obligado, es posible proceder a terminar relaciones de trabajo, sin embargo, no cesarán las obligaciones de pagar:

- 90 días de salario integrado como indemnización constitucional,
- Prima de Antigüedad,
- Prestaciones devengadas.

Es importante que las terminaciones se celebren ante convenios de terminación privados, debidamente firmados y estampados con huellas del colaborador.

Esquemas Flexibles de Trabajo

¿Qué implica la implantación de esquemas flexibles de trabajo?

La modificación de condiciones generales de trabajo

¿Porqué es un reto, desde el punto de vista legal, la implantación de los esquemas flexibles de trabajo?

- Se modifican condiciones de trabajo.
- Pueden afectar la compensación total de los trabajadores.
- Pueden tener efecto en deducibilidad de prestaciones.
- Requiere el consentimiento del trabajador.
- En algunos casos requerirá el consentimiento del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.
- Requiere de soporte documental específico y a la medida (convenios provisionales modificadorios de las condiciones de trabajo).

Esquemas Flexibles de Trabajo

Home-Office (trabajo remoto)

- Jornada de Trabajo (tiempo extra, inicio y fin de jornada)
- Tiempo para tomar alimentos y descansar
- Herramientas de trabajo (políticas de uso)
- Lugar de trabajo
- Organización de trabajo
- Riesgos de trabajo
- Establecer como temporalidad mínima la ordenada en el Acuerdo.

Esquemas Flexibles de Trabajo

Horario Combinado (trabajo remoto y trabajo en oficina) – No es aplicable en casos de excepción del Acuerdo, ya que requiere de presencia en oficina.

- Jornada de Trabajo (tiempo extra, inicio y fin de jornada)
- Tiempo para tomar alimentos y descansar
- Herramientas de trabajo (políticas para su uso)
- Lugar de trabajo
- Organización de trabajo
- Riesgos de trabajo
- Establecer como temporalidad mínima la ordenada en el Acuerdo.

Esquemas Flexibles de Trabajo

Días Alternativos (días de trabajo remoto y días de trabajo en oficina) - No es aplicable en casos de excepción del Acuerdo, ya que requiere de presencia en oficina.

- Jornada de Trabajo (tiempo extra, inicio y fin de jornada)
- Tiempo para tomar alimentos y descansar
- Herramientas de trabajo
- Lugar de trabajo
- Organización del trabajo
- Riesgos de trabajo
- Establecer como temporalidad mínima la ordenada en el Acuerdo.

Esquemas Flexibles de Trabajo

Las autoridades sanitarias han solicitado a los patrones hacer entradas y salidas escalonadas, con el fin de evitar en la medida de lo que sea posible, la concentración física de personas y el cuidado de “Susana Distancia”.

Sobra decir que esto también le es aplicable a los horarios de comida.

Esquemas Flexibles de Trabajo

Las autoridades sanitarias han solicitado a los patrones hacer entradas y salidas escalonadas, con el fin de evitar en la medida de lo que sea posible, la concentración física de personas y el cuidado de “Susana Distancia”.

Sobra decir que esto también le es aplicable a los horarios de comida.

Datos Personales relacionados a Covid-19

El Instituto Nacional de Acceso a la Información (“INAI”) ha emitido guías para el tratamiento de datos personales. En resumen:

1. Las organizaciones deben proteger la confidencialidad sobre cualquier dato personal o personal sensible relacionado con cualquier caso de COVID-19, **para evitar daño o discriminación de la persona afectada.**
2. Toda comunicación que se realice en la organización sobre la posible presencia de COVID-19 en el lugar de trabajo, no debe identificar a ningún colaborador de forma individual.
3. El tratamiento de datos personales ante el COVID-19, debe ser informado a la persona afectada y el titular debe conocer en todo momento las finalidades para las cuáles serán recabados y tratados sus datos personales.

Datos Personales relacionados a Covid-19

4. Previo al tratamiento, el responsable deberá poner a disposición del titular el aviso de privacidad correspondiente.
5. La identidad de las personas afectadas de COVID-19 no debe divulgarse, en caso de requerirse una transferencia de datos personales a las autoridades de salud, ésta deberá ser documentada claramente, fundamentada y realizarse considerando medidas de seguridad que garanticen la protección de los datos personales.
6. Los responsables deben definir los plazos de conservación de los datos personales relacionados con casos de COVID-19, así como los mecanismos que se emplearán para eliminarlos de forma segura, tomando en consideración la normatividad sectorial en la materia.

Planes de Continuidad de Operaciones

El Subsecretario Hugo López-Gatell, mencionó que todas las empresas deben de contar con planes de continuidad de operaciones, con el fin de eventualmente llegar a un mínimo indispensable de trabajadores para mantener a las empresas en marcha. Mencionó que a más tardar este fin de semana, el plan de continuidad de operaciones debe de estar listo en cada una de las empresas.



Recomendaciones Generales

1. Analizar el contexto del negocio e industria en el que está mi empresa, considerando el Acuerdo publicado el 24 de marzo de 2020.
2. Analizar los esquemas flexibles e identificar a quiénes les voy a ofrecer.
3. Preparar la documentación correspondiente (convenios privados de modificación de condiciones de trabajo, políticas de teletrabajo, políticas de uso de herramientas de trabajo, etc.).
4. Enviar a casa a todas aquellas personas consideradas como “vulnerables”.

Recomendaciones Generales

5. Prepararse para una contingencia sanitaria.
6. Analizar la manera de adelantar tanto PTU, como Fondo de Ahorro, en apoyo a la liquidez del trabajador.
7. Continuar con las buenas o sanas prácticas emitidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del 20 de marzo de 2020.
8. Crear los planes de continuidad de operaciones.
9. Estar preparados para todos los cambios, esto cambia minuto a minuto.

David Puente-Tostado

Socio

dpt@sanchezdevanny.com

Abel Mejía Consenza

Socio

amejia@sanchezdevanny.com

Sebastián Rosales Ortega

Asociado

srosales@sanchezdevanny.com



Sánchez Devanny Eseverri S.C.



@SanchezDevanny



/sanchezdevannymx

www.sanchezdevanny.com

Ciudad de México

T. +52 (55) 5029 8500

Monterrey

T. +52 (81) 8153 3900

Querétaro

T. +52 (442) 296 6400

Sánchez Devanny se refiere a Sánchez-Devanny Eseverri, S.C., firma mexicana de abogados que brinda servicios legales de manera integral a compañías nacionales y extranjeras.

Esta publicación sólo contiene información general y es meramente informativa. Sánchez Devanny no presta asesoría o servicios por medio de la misma. Para obtener asesoría o servicios legales debe acudir con un especialista calificado que analice su caso en particular y lo oriente antes de tomar cualquier decisión o medida que pueda afectar a su negocio.

Sánchez Devanny presta servicios legales en las áreas de Corporativo y Transaccional; Financiamiento Corporativo y de Proyectos; Comercio Exterior y Aduanas; Inmobiliario, Infraestructura y Hotelería; Fiscal; Laboral, Seguridad Social, y Migratorio; Gobierno Corporativo y Cumplimiento Regulatorio; Energía, Recursos Naturales y Ambiental; Propiedad Intelectual, Entretenimiento y Deportes; Litigio y Medios Alternativos de Solución a Controversias; Salud, Alimentos y Cosméticos; Competencia Económica; Instituciones y Servicios Financieros; Gestión Patrimonial y Planeación Sucesoria; y Datos Personales y de Tecnologías de la Información a clientes públicos y privados principalmente en las industrias Automotriz, Retail, Farmacéutica, Manufactura en general, Inmobiliaria y Energética.