

ASPECTOS LABORALES A CONSIDERAR CON MOTIVO DE LA CUARENTENA SOCIAL DECRETADA CON MOTIVO DEL COVID-19



Las medidas implementadas para mitigar y controlar el riesgo de contagio entre la población ha incluido el que se ordene el cese de actividades para empresas, negocios o establecimientos no considerados como esenciales o indispensables, así como que a los trabajadores con situaciones médicas o de edad que se han considerado como de alto riesgo para la enfermedad que causa el famoso virus COVID-19, se les impida el asistir a los centros de trabajo.

Por lo que tal situación evidentemente que tiene repercusiones laborales que se resumen a continuación:

TRABAJADORES DE ALTO RIESGO

Se consideran como de alto riesgo a las siguientes personas:

- 1.- Adultos mayores de 65 años (aunque en comunicados del gobierno al respecto señalan a los adultos mayores de 60 años).
- 2.- Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
- 3.- Menores de 5 años
- 4.- Personas con discapacidad
- 5.- Personas con enfermedades crónicas no transmisibles (personas con hipertensión arterial, pulmonar, insuficiencia renal, lupus, cáncer, diabetes, obesidad, insuficiencia hepática o metabólica, enfermedad cardíaca).
- 6.- Personas con algún padecimiento o tratamiento farmacológico que les genere supresión del sistema inmunológico.

Los trabajadores que entren en alguna de estas categorías **no deberán asistir a los centros de trabajo** y en todo momento, **a manera de permiso con goce de sueldo, gozarán de su salario y demás prestaciones** establecidas en la LFT o la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, según corresponda.

Lo anterior se regula en el inciso a) del Artículo Segundo del Acuerdo por el que se establecen las medidas preventivas que se deberán implementar para la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), publicado por la Secretaría de Salud en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 24 de Marzo de 2020, por lo que en el mismo se indica claramente el tratamiento que el patrón deberá darle a este tipo de trabajadores durante el tiempo que dure la contingencia sanitaria.

Siendo esto que se considerará que el trabajador se encuentra gozando de un período de permiso con goce de sueldo, aparentemente durante todo el tiempo que dure la contingencia sanitaria, ya que la disposición citada no establece un período de tiempo máximo al respecto.

TRABAJADORES DE ALTO RIESGO QUE SIGUEN LABORANDO

Puede haber 2 motivos:

- 1.- Que patrón lo mantenga laborando.
- 2.- Que patrón y trabajador hayan acordado seguir laborando.

Cuáles son las consecuencias de las anteriores conductas???

En ambos casos, y si el trabajador sigue asistiendo al centro de trabajo, que la autoridad laboral sancione al patrón por incumplir con la obligación de que tales trabajadores no asistan al centro de trabajo.

Pero además, si el trabajador sigue asistiendo al centro de trabajo ya que el patrón lo mantiene laborando a pesar de la restricción antes citada, pues esto igual sería una causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, al no cumplirse las medidas preventivas y de seguridad que se exige en estos casos, con lo cual el patrón compromete la seguridad del trabajador (Art. 51-VII y VIII LFT).

Aquí es conveniente precisar que la obligación impuesta a los patrones es que el trabajador no asista al centro de trabajo, por lo que si la labor de la persona le permite realizarla desde su casa, no habría impedimento legal alguno para que pudiese seguir laborando desde su casa, y en este caso entonces no habría posibilidad de que se sancionara al patrón por ello.

TRABAJADORES DE EMPRESAS QUE CIERRAN TEMPORALMENTE AL NO SER UNA ACTIVIDAD INDISPENSABLE

1.- Trabajadores son enviados a casa temporalmente.

Se considera suspendida temporalmente la relación laboral (Art. 427-VII LFT).

En este caso, el patrón estará obligado a pagar al trabajador como indemnización el equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, pero hasta máximo un mes. (Art. 429-IV LFT).

Situaciones en la práctica:

- a) Se les paga salario normal.
- b) Sin salario
- c) Con salario reducido.

Si el patrón les paga una cantidad superior al mínimo legal, sea el salario completo o salario reducido, no hay problema ya que la LFT sólo obliga a pagar un salario mínimo en estas circunstancias, y por un período de tiempo máximo, que es un mes.

Por lo que si simplemente no se les paga nada durante el primer mes de suspensión de actividades, entonces se presenta una causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador ya que el patrón no le ha pagado el salario que la LFT señala para estos casos.

Si el período de suspensión excede a un mes, entonces si el patrón ya no tendría la obligación de pagar cantidad alguna por salario a los trabajadores, ya que en la suspensión de las relaciones laborales el patrón no se encuentra obligado a pagar salario.

Es conveniente precisar que esta indemnización de pagar un día de salario mínimo general durante máximo un mes es sólo en sustitución al salario que realmente perciben los trabajadores, ya que si la actividad del patrón se suspende temporalmente debido a la contingencia sanitaria, pues es evidente que tendría problemas para poder liquidar la nómina con los salarios reales del trabajador, así que en sustitución a ello y también para que el trabajador perciba algo, es que se impone el pagar como salario el equivalente a un día de salario mínimo durante máximo el primer mes de la suspensión de actividades.

Por lo que hay que tener presente que la suspensión de la relación laboral no implica el término de la misma, por lo que el patrón no tiene que indemnizar a todos los trabajadores como si se tratara de una rescisión de la relación laboral, sino que simplemente durante el tiempo que dure la contingencia o emergencia sanitaria que ha ocasionado que se tenga que suspender la operación de la empresa o negocio, pues el patrón no tiene obligación de pagar salario ni el trabajador tiene la obligación de prestar sus servicios, por lo que una vez concluida o resuelta la situación sanitaria y se reanuden actividades, el patrón tiene que llamar a reanudar trabajos a los mismos trabajadores que tenía cuando se suspendió la actividad, y si entonces no llama o considera a alguno de los que tenía entonces eso si sería considerado un despido, debiendo el patrón indemnizar al trabajador conforme a la legislación laboral vigente.

2.- Trabajadores laboran en casa.

Se les debe pagar salario completo, por lo que la reducción del salario o prestaciones sería indebida ya que el trabajador sigue prestando sus servicios desde su casa.

Sin embargo, es claro que aunque el patrón pudiese seguir realizando sus actividades con trabajadores laborando desde sus casas, si es que la actividad lo permite, pues es muy posible que sus ingresos decaigan debido a la afectación de la situación económica en general, por lo que igual podría tener problemas para seguir cubriendo una nómina con los salarios que tenían los trabajadores, y entonces pudiera llegarse a un arreglo con los trabajadores de reducir el salario o las prestaciones mientras dure la contingencia sanitaria y se puedan reanudar actividades de manera normal.

TRABAJADORES DE EMPRESAS CON ACTIVIDAD INDISPENSABLE

1.- Trabajadores laboran normal en el negocio o establecimiento.

Salario debe ser pagado normal.

2.- Trabajadores laboran en casa.

Salario debe ser pagado normal.

Quizá en estos casos hasta con un estímulo económico ya que corren riesgo de contagio al tener que seguir trabajando.