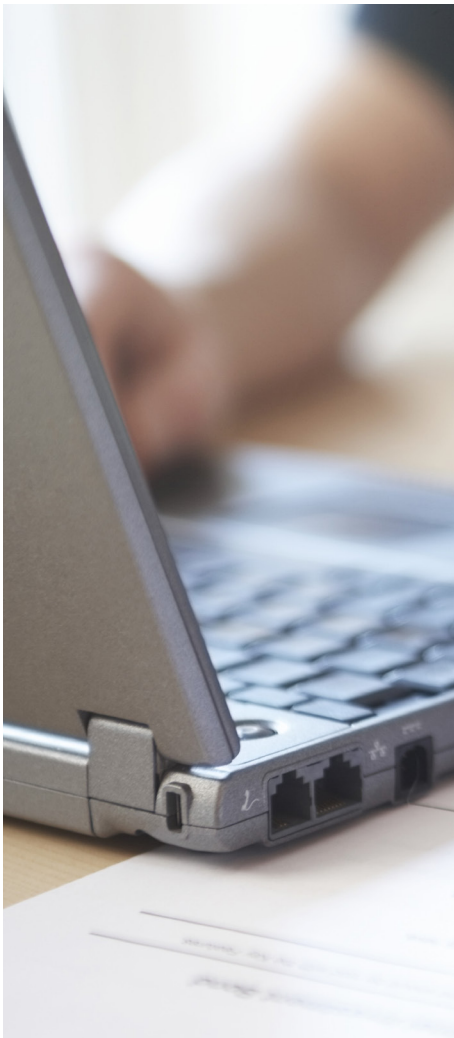


# Impacto del COVID-19 en el ámbito laboral y corporativo



## Antecedentes

El pasado 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud catalogó el brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19) como pandemia. Dicha situación puede tener las siguientes implicaciones laborales y organizacionales.

## Declaración de Contingencia Sanitaria por las Autoridades Competentes

La Ley Federal del Trabajo (en lo sucesivo, "LFT") establece<sup>1</sup> que es causa de suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo en una empresa o establecimiento, la declaración de contingencia sanitaria de la autoridad sanitaria competente<sup>2</sup>, que implique suspensión de labores; dicha declaratoria deberá contar con la aprobación del Ejecutivo Federal y deberá publicarse en el Diario Oficial de la Federación.

Al día de hoy, las autoridades sanitarias mexicanas no se han pronunciado sobre la suspensión de labores o trabajos. No obstante, en caso de que las autoridades sanitarias declaren la suspensión de labores, el patrón estará obligado a pagar a los trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente<sup>3</sup> por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes<sup>4</sup>. Una vez concluida la contingencia sanitaria, los trabajadores deberán reanudar sus labores y el patrón deberá permitirselo.

<sup>1</sup> Artículo 427, fracción VII, LFT.

<sup>2</sup> Secretaría de Salud.

<sup>3</sup> El salario mínimo general vigente es de \$123.22 pesos por jornada diaria de trabajo.

<sup>4</sup> Artículo 429, fracción IV, LFT.

En caso de que la suspensión de labores exceda de un mes, se suspenderá la obligación de prestar el servicio y de pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

### **Paros Técnicos**

Tal como se mencionó en la sección anterior, al día de hoy las autoridades competentes no han declarado una contingencia sanitaria. No obstante, a fin de evitar la propagación del COVID-19 y como medida de seguridad, los patrones pueden, de común acuerdo con los trabajadores (en su caso representados por el sindicato titular del contrato colectivo aplicable al centro de trabajo), llevar a cabo paros técnicos, en los que se suspendan de manera temporal los trabajos, pagando una porción del salario acordado por las partes. En esta modalidad, las prestaciones y la seguridad social de los días de suspensión se pagan en función de la proporción de salario a pagar. Los convenios de paro técnico deben ser firmados por el patrón y el sindicato o un representante elegido por los trabajadores; el convenio debe ser sancionado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

### **Trabajo Remoto**

Otra opción con que cuentan los patrones es permitir el trabajo remoto, en los casos en que sea posible esta modalidad. La LFT define el trabajo a domicilio, en su artículo 311, como aquel que se ejecuta habitualmente en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por éste, incluyendo el que se realiza utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

Es importante establecer en el reglamento interior de trabajo las disposiciones aplicables respecto al trabajo remoto, así como en los contratos individuales de trabajo de los empleados que serán sujetos de este tipo de trabajo.

### **Un colaborador dio positivo en COVID-19, ¿Qué hago?**

De acuerdo con el artículo 42 fracción I de la LFT, la enfermedad contagiosa del trabajador es una de las causas de suspensión temporal de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón. En este caso, el Instituto Mexicano del Seguro Social (en lo sucesivo, "IMSS") subroga la obligación de pago del salario, cubriendo las incapacidades correspondientes. Dicha suspensión surtirá efectos desde el momento en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa hasta que termine el período fijado por el IMSS. Adicionalmente, el patrón tendrá que cumplir con las medidas que establezca la autoridad sanitaria sobre su centro de trabajo; en caso de que se determine una suspensión de labores total o parcial en el centro de trabajo, el patrón deberá pagar la indemnización de un salario mínimo diario hasta por un mes, a cada trabajador sujeto de la suspensión.

### **Obligaciones de los Patrones**

- ▶ En caso de que las autoridades sanitarias declaren la suspensión de labores, pagar a los 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.
- ▶ 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.
- ▶ En caso de emergencia sanitaria, cumplir con las disposiciones que 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.

Por otro lado, los trabajadores están obligados a someterse a los reconocimientos médicos para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable; no obstante, las disposiciones aplicables en relación con los reconocimientos médicos deberán establecerse en el reglamento interior de trabajo o en los contratos individuales de trabajo, a fin de que sean exigibles.

## ¿Qué debe tomar en cuenta el patrón al implementar un Modelo de Trabajo a Distancia?

Además de los cambios al reglamento interior de trabajo y los contratos individuales de trabajo ya comentados, es importante desarrollar un Modelo de Trabajo a Distancia en el que se establezcan no solo los términos o condiciones del trabajo remoto sino también los beneficios y ventajas que este esquema ofrece a los trabajadores.

Algunos de los factores que las organizaciones deben considerar al implementar un Modelo de Trabajo a Distancia son:

- ▶ Integrar el Modelo de Trabajo a Distancia dentro de la cultura organizacional mediante la creación de una estrategia de comunicación para que los trabajadores puedan conocer los beneficios y las ventajas de este nuevo esquema (por ejemplo, ahorros en traslado), así como los lineamientos (por ejemplo, horarios de trabajo, enfoque en resultados, principales desafíos, entre otros).
- ▶ Considerar beneficios especiales para quienes que trabajan de forma remota. Estos beneficios no son necesariamente materiales o monetizados, pero contribuyen a fortalecer el compromiso de las personas dentro de la organización.
- ▶ Evaluar las herramientas tecnológicas disponibles que permitirán a los trabajadores vivir y disfrutar de la experiencia del trabajo remoto.
- ▶ Establecer indicadores para medir la productividad y el rendimiento de los trabajadores bajo este esquema.
- ▶ Establecer las políticas para esos casos excepcionales en los que los trabajadores deberán asistir a reuniones presenciales o realizar viajes (en el extranjero o nacionales).
- ▶ Crear la estrategia de comunicación (plan de comunicación, mensajes clave, boletín diario/semanal, etc.) con los detalles para entender de qué se trata el trabajo remoto, los beneficios, los principales desafíos, lo que se espera de las personas, etc.

## Protocolo de actuación ante el COVID-19

Es importante, en una situación de enfermedad contagiosa como el COVID-19, tener a mano el protocolo institucional con los detalles de:

- ▶ ¿Qué es el COVID-19?
- ▶ ¿Qué precauciones se deben tomar para protegerme a mí mismo y a otros de la enfermedad?
- ▶ ¿Qué estamos haciendo para proteger a nuestra gente? (especificar restricciones de viaje, monitoreo constante, etc.)
- ▶ ¿Qué debe hacer si tiene síntomas de coronavirus?
- ▶ ¿Qué debe hacer cualquier persona para identificar, informar y contener la enfermedad?
- ▶ ¿Cómo la empresa decide cerrar una oficina?
- ▶ ¿Cuál es la guía de cuarentena organizacional?

## Herramienta *People Tracking*

Hasta ahora, muchos países de Europa y Asia han sido identificados como “de alto riesgo”, por lo tanto, es de suma importancia realizar un seguimiento de los viajes recientes, a través de una herramienta digital que permita a su organización monitorear la ubicación de esos viajeros e identificar el nivel de riesgo de acuerdo con información actualizada sobre la propagación de COVID-19, para que así, pueda tomar fácilmente medidas preventivas destinadas a mantener la salud y la seguridad de todos.

Nuestra herramienta *People Tracking* mantiene registros de los últimos 15 días y proporciona un tablero de control con el resumen de todos los viajes: viajes de negocios o personales (destinos de bajo y alto riesgo), tiempo de estadía en ese destino, así como un monitoreo del estado de salud de las personas durante 14 días. A través de esta herramienta, sus trabajadores pueden tener acceso a asistencia médica si es necesario, y apoyo durante viajes internacionales.

Para mayor información sobre este comunicado, por favor contactar a los siguientes profesionales:

**Diego González Aguirre**  
diego.gonzalez.aguirre@mx.ey.com

**Alejandro Caro**  
alejandro.caro2@mx.ey.com

**Jimena González de Cossío**  
jimena.gonzalez@mx.ey.com

**Oscar Santos**  
oscar.santos@mx.ey.com

**Marcela Lozano Ojeda**  
marcela.lozano@mx.ey.com

**Carolina González**  
carolina.gonzaleza@mx.ey.com

**Marco González**  
marco.gonzalez1@mx.ey.com

## EY

Aseguramiento | Asesoría | Fiscal | Transacciones

### Acerca de los Servicios Fiscales de EY

Su negocio solo alcanzará su verdadero potencial si lo construye sobre sólidos cimientos y lo acrecienta de manera sostenible. En EY creemos que cumplir con sus obligaciones fiscales de manera responsable y proactiva puede marcar una diferencia fundamental. Por lo tanto, nuestros 45 mil talentosos profesionales de impuestos, en más de 150 países, le ofrecen conocimiento técnico, experiencia en negocios, metodologías congruentes y un firme compromiso de brindar un servicio de calidad, en el lugar del mundo donde se encuentre y sin importar el servicio fiscal que necesite. Así es como EY marca la diferencia.

Para mayor información visite [www.ey.com/mx](http://www.ey.com/mx)

© 2020 Mancera, S.C. Integrante de EY Global Derechos reservados

EY se refiere a la organización global de firmas miembro conocida como EY Global Limited, en la que cada una de ellas actúa como una entidad legal separada. EY Global Limited no provee servicios a clientes.

Este boletín ha sido preparado cuidadosamente por los profesionales de EY, contiene comentarios de carácter general sobre la aplicación de las normas fiscales, sin que en ningún momento, deba considerarse como asesoría profesional sobre el caso concreto. Por tal motivo, no se recomienda tomar medidas basadas en dicha información sin que exista la debida asesoría profesional previa. Asimismo, aunque procuramos brindarle información veraz y oportuna, no garantizamos que la contenida en este documento sea vigente y correcta al momento que se reciba o consulte, o que continuará siendo válida en el futuro; por lo que EY no se responsabiliza de eventuales errores o inexactitudes que este documento pudiera contener. Derechos reservados en trámite.