There are no translations available.

Circular 1050-2020

Preguntas, respuestas y comentarios sobre Análisis de implicaciones del Covid-19

Con fecha 26 de marzo 2020, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, publicaron un documento denominado "Preguntas Frecuentes de Situación Laboral Frente al Covid-19", mediante el que dan "contestación" a preguntas frecuentes.

A continuación, transcribimos las preguntas con sus respuestas y nuestros comentarios al respecto.

Pregunta.- ¿A qué tengo derecho si mi patrón nos informó que nos va a reducir el salario a la mitad derivado de la disminución en las ventas, sin embargo, la jornada laboral continuará de manera normal?

Respuesta.- Tienes derecho a reclamar que se te pague tu salario íntegro y que se respeten tus derechos laborales. En caso de que se violen tus derechos puedes acudir a reclamar ante la Profedet el pago del salario íntegro devengado conforme a las condiciones laborales pactadas (Art. 99 LFT). En caso de negativa del patrón, puedes demandar ante las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje.

Comentario: En términos legales, el patrón no puede modificar unilateralmente las condiciones contractuales en lo que tiene razón la autoridad, pero no abre la posibilidad de que las partes Trabajador, Sindicato y Patrón pueden convenir modificaciones a las condiciones para evitar el cierre de la fuente de trabajo con motivo de la emergencia sanitaria y económica por la que esta pasando nuestro país y el mundo.

Pregunta.- ¿Puede mi patrón dejar de pagar mis aportaciones al IMSS o reducir el salario con el que me tiene dado de alta?

Respuesta.- No. Debes recordar que se ha suspendido la asistencia a los centros de trabajo a las personas que tengan 65 años o más, grupos de personas con riesgo a desarrollar enfermedad grave como son: Padecimientos crónicos no transmisibles, con hipertensión arterial, pulmonar, insuficiencia renal, lupus, cáncer, diabetes mellitus, obesidad, insuficiencia hepática o metabólica, enfermedad cardíaca o algún padecimiento o tratamiento farmacológico que les genere supresión del sistema inmunológico. Además,

El artículo 311 de la Ley del Seguro Social (LSS) establece que se impondrá sanción de tres meses a tres años de prisión, a los patrones o sus representantes y demás sujetos obligados

que no formulen los avisos de inscripción o proporcionen al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) datos falsos, evadiendo el pago o reduciendo el importe de las cuotas obrero-patronales.

Comentario: Efectivamente, el patrón no puede dejar de inscribir al trabajador en el Imss, no puede simular inscripción con salario diferente al que devenga el trabajador, pero si puede si existe convenio con el Sindicato o los Trabajadores, solicitar al Imss el cambio de salario y de las cuotas.

Estimamos y esperamos que la crisis no dure tanto como para tener que afectar las cuotas al instituto en perjuicio de los Trabajadores.

Pregunta.- Ante el COVID-19 ¿qué medidas de seguridad e higiene tengo derecho a exigir a mi patrón?

Respuesta.- Todas las que se hayan emitido por la autoridad sanitaria, entre ellas la sana distancia, el estornudo de etiqueta, el lavado de manos con agua y jabón de manera constante, el uso de gel antibacterial en caso de no contar con agua y jabón y la imposibilidad de conglomeraciones mayores a 100 personas.

Comentario: Estamos de acuerdo, todos tenemos derecho a solicitar se cumplan las disposiciones sanitarias que se hayan decretado.

Pregunta.- Si tengo síntomas de COVID-19 ¿el patrón me puede suspender en mi trabajo?

Respuesta.- En caso de presentar síntomas de COVID-19 debes permanecer en tu domicilio y hacer uso de los servicios establecidos en estos casos y seguir las indicaciones de la autoridad de salud, a la que deberás dar el aviso correspondiente. El IMSS ha autorizado que las personas trabajadoras que presenten síntomas podrán llenar un cuestionario en línea para ser diagnosticados y así obtener una incapacidad en caso de ser necesario sin la necesidad de acudir presencialmente a una unidad de salud. Para realizar este trámite debes comunicarte al teléfono 800 623 23 23.

Comentario: Estamos de acuerdo pero estimamos que el patrón si tiene facultad de no permitir al trabajador con síntomas del Covid-19 el ingresar al centro de trabajo y pedirle vaya al Imss o al Centro de Salud y solicite se le aplique la prueba correspondiente y si resulta positivo deberá cumplir las disposiciones señaladas por las autoridades sanitarias y al Imss otorgar el justificante correspondiente y hacerle pago de sus alcances legales.

Pregunta.- Si fui diagnosticado de COVID-19 o soy sospechoso ¿puedo quedarme a laborar con independencia de la instrucción de mi patrón?

Respuesta.- No, eso pone en riesgo a tus compañeros de trabajo y podría llegar a afectar a quienes tuvieron contacto contigo. Debes de inmediato comunicarte con la autoridad sanitaria al teléfono de la Secretaría de Salud 800 004 48 00, o al IMSS al teléfono 800 623 23 23.

Comentario: Estamos de acuerdo.

Pregunta.- Atendiendo a la situación actual que enfrenta el país respecto al COVID-19 ¿mi patrón puede obligarme a ir a trabajar estando embarazada?

Respuesta.- La autoridad sanitaria emitió un acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación que establece que las mujeres embarazadas deben ausentarse de los Centros de Trabajos con permiso con goce de sueldo.

Comentario: En los términos de las disposiciones sanitarias emitidas por diversas autoridades del sector salud, deberán de suspender sus labores, haciéndose notar que la autoridad sanitaria no tiene facultad alguna para decretar que la suspensión de labores debe de ser con

goce de salario.

Estimamos que deberá estarse a lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en la fracción IV del artículo 429 y pagarle su salario durante el término de la suspensión (hasta 30 días) a razón de un salario mínimo como indemnización por la suspensión.

Pregunta.- Si mi patrón me separa del trabajo ¿cuánto tiempo tengo para demandar?

Respuesta.- Debe recordarse que si el centro de trabajo es de competencia local (construcción, servicios, cafeterías, restaurantes, centros comerciales, etc) debe acudir a las procuradurías locales. En caso de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Ciudad de México debe comunicarse al teléfono 55 46 05 92 32 o al 55 46 06 83 13. Los teléfonos de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo son 8009117877 y 8007172942.

Conforme al artículo 518 de la LFT, las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo, prescriben en dos meses. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha del despido. Considerando que las Juntas de Conciliación tienen suspendidas las audiencias, dicho plazo comenzará a transcurrir a partir del 20 de abril.

Comentario: En los términos del artículo 518 de la LFT, el término es de dos meses contados a partir de la fecha del despido.

Pregunta.- En caso de que yo sea diagnosticado(a) con COVID-19 ¿pueden despedirme?

No, recuerda que como se ha dicho tienes derecho a una incapacidad del IMSS, y a recibir, por tanto, el pago correspondiente. En caso de que el patrón no te tenga afiliado al IMSS, él/ella deberá cubrir el salario y prestaciones íntegras.

Comentario: Estamos de acuerdo, no es causal de despido.

Pregunta.- El patrón quiere adelantar mis vacaciones para que me vaya a casa en lo que pasa el periodo de contagio del coronavirus COVID 19, ¿puede hacerlo?

Respuesta.- Sí puede, preferentemente de común acuerdo con el trabajador (art. 81).

Comentario: El patrón no tiene facultades para cambiar las fechas del periodo vacacional

unilateralmente si estas ya estaban pactadas o se disfruta en las mismas fechas cada año.

Pero si se puede convenir entre las partes el cambio de fechas del periodo vacacional en virtud de la crisis sanitaria y económica.

Pregunta.- ¿El patrón puede suspender labores en la empresa sin que se haya declarado la contingencia sanitaria?

Respuesta.- Sí puede, siempre y cuando continúe pagando sus salarios y prestaciones a los trabajadores. En caso de contingencia sanitaria, misma que no se ha presentado hasta el día de hoy (26 de marzo de 2020), decretada por la autoridad competente, el patrón estará obligado a pagar el importe de un salario mínimo a los trabajadores durante la suspensión hasta por un mes.

En estos momentos resulta crucial que dependiendo el tipo de trabajo e industria exista un acuerdo que permita proteger a las y los trabajadores y a las fuentes de trabajo. La Profedet puede auxiliar para llegar a convenios que concilien ambos intereses.

Comentario: Aun y cuando la autoridad no haya decretado expresamente la Contingencia Sanitaria, pensamos y sostenemos que en virtud de las innumerables manifestaciones,

decretos y hechos tomados por las autoridades federales y estatales, ya estamos en plena Contingencia Sanitaria y por lo tanto es aplicable lo dispuesto por la LFT, tal como lo analizamos en circulares y publicaciones anteriores en nuestro sitio web cesarroelabogados.com como en redes sociales y medios de comunicación.

Pregunta.- El patrón me quiere someter a exámenes médicos para saber si padezco COVID-19 ¿puede hacerlo?

Respuesta.- Sí. Es obligación de todo trabajador someterse a los exámenes médicos en términos del artículo 134 fracción X de la LFT.

Comentario: Estamos de acuerdo, habrá que tener cuidado que exista convenida dicha obligación en las políticas internas, los reglamentos, contratos individuales o colectivos.

Pregunta.- En caso de que se declare contingencia sanitaria y ésta termine ¿cuántos días tengo para regresar a mi trabajo?

Respuesta.- Al día siguiente laborable de que se declare concluida la contingencia, (Art. 432, último párrafo).

Comentario: Estamos de acuerdo en la obligación de reanudar las labores, pero estimamos como lo hemos manifestado, que ya existe la Contingencia Sanitaria por lo que proceden las disposiciones de la LFT.

Pregunta.- El patrón me planteo que lleve a cabo mis actividades desde casa, ¿Puede hacerlo?

Respuesta.- Sí. Debemos recordar que no se trata de vacaciones por lo que si las circunstancias permiten que las actividades se puedan realizar en casa es lo que se ha sugerido por parte de la autoridad sanitaria durante la Jornada de Sana Distancia.

Comentario: En principio señalamos que no es posible unilateralmente modificar las condiciones de trabajo, pero si las partes están de acuerdo que estimamos debería ser lo normal en este tipo de contingencias sanitarias y económicas deberá ser acordado por las partes pues así conviene mas al trabajador para no ser sujeto de la aplicación de la suspensión de labores en los temidos de la LFT (a razón de salario mínimo).

Pensamos que es momento de unirnos en un gran

“Acuerdo por México”