

Consideraciones laborales durante la contingencia

26 de marzo, 2020



Resumen Ejecutivo

- Acuerdo del 24 de Marzo del 2020
 - Recomendaciones generales: evitar asistencia a los centros de trabajo de adultos mayores de 65 años y de personas con riesgo
 - Suspensión de actividades que impliquen concentración hasta el 19 de Abril de 2020
 - Las relaciones laborales se mantendrán, aunque en interpretación de algunos abogados, lo anterior implica una suspensión temporal de la relación de trabajo
 - Si no se interpreta como suspensión temporal hay varias modalidades para llegar a acuerdos con los trabajadores para evitar/minimizar los despidos
 - Son necesarios convenios con el sindicato o bien la voluntad de los trabajadores en forma individual
 - Si se hacen acuerdos, es importante que se considere como se aplicará a Prestaciones y Beneficios incluyendo los seguros
 - Es importante que el acuerdo sea lo más general posible y no selectivos, para evitar riesgos con las Aseguradoras
 - En caso de acuerdo con los trabajadores, se podría tener un impacto en el salario diario de cotización del IMSS, así como en los descuentos del Infonavit.
- c) Suspender temporalmente, hasta el 19 de abril de 2020, **las actividades de todos los sectores que involucren concentración física**, tránsito o desplazamiento de personas.
- d) **Empresas, negocios, establecimientos mercantiles y todos aquellos que resulten necesarios para hacer frente a la contingencia, continúan laborando**, tales como: 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**.
- e) Las relaciones laborales se mantendrán y aplicarán conforme a los contratos individuales, colectivos o contratos ley que correspondan, durante el plazo del Acuerdo, en términos de la Ley Federal del Trabajo.

Acuerdo de medidas preventivas

En la versión vespertina del Diario Oficial de la Federación, correspondiente al 24 del marzo de 2020, se publicó el “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)” (el “Acuerdo”), el cual indica:

- a) **Evitar la asistencia** a los centros de trabajo y otros lugares a los **adultos mayores de 65 años de edad y de personas con riesgo** a desarrollar la enfermedad (mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, personas con discapacidad, con enfermedades crónicas, entre otros). Estas personas **gozarán de un permiso con goce de salario, por lo que deberán recibir su salario y demás prestaciones pactadas**.
- b) **Suspender las actividades escolares** en todos los niveles.



Interpretación de dicho acuerdo

Existen opiniones de abogados laborales que indican que el acuerdo no es claro y no ha habido una declaratoria de Contingencia Sanitaria con suspensión laboral por parte de la Secretaría de Salud o del Consejo de Salubridad General.

Por tal motivo, éste Acuerdo NO constituye una Declaratoria de Contingencia Sanitaria, ni de suspensión temporal de labores de conformidad con la Ley Federal del Trabajo

Hay algunos Abogados Laborales que consideran que **las relaciones de trabajo no deberán terminarse pero sí es viable fundamentar la suspensión temporal de las relaciones de trabajo** a que hace referencia la Ley Federal del Trabajo, con base en los artículos 42 Bis y 427 fracción VII y en decretos emitidos por los gobiernos de los estados y municipios.

Otros Abogados Laborales consideran que **NO** es viable suspender la relación temporal del trabajo pero que basados en el caso de **Suspensión Colectiva por Fuerza Mayor o Caso Fortuito**, que indica el Art. 427 fracc. I de la Ley Federal del Trabajo, **es posible llegar a acuerdos que permitan dar viabilidad a la relación laboral** durante esta contingencia. **Algunos ejemplos de este tipo de acuerdos se mencionan en el punto “Acuerdos Laborales durante la contingencia sanitaria, sin suspensión laboral”.**

Por tal motivo la recomendación es consultar con sus asesores laborales esta situación y evaluar los procedimientos que deberán seguir para la alternativa que decidan.

Suspensión temporal de la relaciones de trabajo en caso de contingencia sanitaria

En caso de llevar a cabo la suspensión temporal de la relación de trabajo, se deberá pagar como indemnización **mínima**, un día de salario mínimo hasta por un mes. Sin embargo, las empresas podrán convenir con los trabajadores y/o el sindicato modalidades de pago superiores a la mencionada en la Ley.

Esta opción no implica una terminación laboral por lo que se entiende que terminada la contingencia de salud, la relación laboral se activa de inmediato con los derechos y obligaciones que se tienen pactados por contrato y por ende los trabajadores deben de regresar a laborar con normalidad.

Acuerdos Laborales durante la contingencia sanitaria, sin suspensión laboral

En el caso específico de que **se mantengan las relaciones laborales sin suspensión temporal de las relaciones de trabajo:**

- La contingencia no tiene un periodo definido, podría llegar a durar 3-4 meses o más
- Aplica inmediatamente y se puede firmar un acuerdo Laboral con Sindicato o bien en forma Individual con cada colaborador.

- Las prestaciones y derivados legales se aplican de la misma forma que se haya acordado con el sindicato o en forma individual
- Se pueden efectuar liquidaciones de 3 meses más 20 días por año de servicio más el pago de la prima de antigüedad y el finiquito correspondiente
- **Medidas que se recomiendan para evitar los despidos.** Diversas modalidades en la modificación de las jornadas de trabajo.
 1. Los trabajadores laboran 3 o 4 días y se les paga lo trabajado y la parte proporcional del séptimo día.
 2. Los trabajadores laboran 3 o 4 días y el resto del sueldo se completa pagando vacaciones generadas o a cuenta.
 3. Los trabajadores laboren 3 o 4 días y la empresa paga un porcentaje del sueldo de los días no laborados a fondo perdido.
 4. Los trabajadores laboran solo 3 o 4 días y la empresa paga completo y se genera un banco de horas para que se pague esos días no laborados bajo la modalidad de tiempo por tiempo, cuando la actividad económica se reactive.
 5. Los trabajadores laboran todos los días, pero se pacta una reducción del salario temporal a todos los trabajadores.
 6. Trabajar vía remota (home office) con salario normal o con ajuste proporcional al trabajo desarrollado.
 7. Ofrecer a los trabajadores créditos a pagarse en 3 a 6 meses sin intereses.
 8. Analizar retiros de caja de ahorro o anticipar préstamos de fondo de ahorro.
 9. Se pueden tomar vacaciones y anticipar vacaciones hasta 1 año hacia adelante.

- Estas medidas se recomiendan que se hagan **inicialmente por un periodo de 4 a 6 semanas.**
- Los convenios deben ser ratificados ante la Junta Local o Federal, pero si estas oficinas están cerradas, se puede acordar con el Sindicato y después validar ante la junta.
- Los acuerdos con personal no sindicalizado se pueden hacer sin necesidad de involucrar a la Junta de Conciliación, pero tiene que existir consentimiento del colaborador.

Es importante recordar que:

- La empresa tiene la obligación de garantizar la limpieza en sus instalaciones y de informar a sus trabajadores las medidas sanitarias que está llevando a cabo.
- Si un trabajador se niega a cumplir las normas y medidas es causal de rescisión de trabajo.
- Los riesgos de trabajo en home office se siguen considerando igual, es decir los que sean propios de la actividad.
- Al terminar los días establecidos de la contingencia recomiendan que el regreso de los colaboradores sea escalonado o determinando guardias.

Aspectos relacionados con Seguros

- Cuando se llega a un acuerdo en los salario, **hay que buscar ser muy específico que sucederá con las prestaciones. En el caso de los Seguros** dejar claramente especificado en el convenio que se celebre, los términos y condiciones pactados, para que sirva de sustento ante la Aseguradora.
- Nuestra recomendación es llevar a cabo **acuerdos generales y no selectivos** para evitar riesgos de anti-selección.
- Con respecto a la Suma Asegurada a considerar para el **Seguro de Vida** y sus comprobantes (cuando la SA está ligada al sueldo del empleado), cada aseguradora tiene un tratamiento diferente. Se recomienda consultar directamente con el equipo de Servicio el criterio que aplica para cada Aseguradora.

¿Qué pasa con las cuotas del Infonavit y del IMSS, como se consideran las semanas de cotización ante IMSS para efectos de jubilación?

OPCIÓN 1:

Si la empresa reporta una disminución de sueldo al IMSS, las cuotas se realizarían con el nuevo Salario Base de Cotización, las semanas de cotización siguen contabilizando ante el IMSS. Evaluar impacto que esto puede tener en personal cercano al retiro o la posibilidad de una incapacidad.

OPCIÓN 2:

Si la empresa está en la situación de suspensión laboral por el Acuerdo emitido por las Autoridades Sanitarias, la relación laboral se suspende y la empresa no está obligada a pagar las cuotas al IMSS / Infonavit. Pasados 8 días pueden reportar la baja ante el IMSS en el concepto de ausentismo y enviar un escrito libre explicando la situación. En este caso, los empleados dejarían de cotizar al IMSS en este tiempo.

- **¿La atención médica ante el IMSS se pierde?**

Si la persona deja de cotizar al IMSS con un mínimo de 8 semanas continuas, tendrá derecho a recibir él y sus dependientes económicos atención médica por un periodo de 8 semanas.

- **¿Cuándo se regresa a laborar se tienen que pagar retroactivos para recuperar las semanas no cotizadas?**

No, sólo se pagan cuotas mientras los empleados estén dados de alta ante el IMSS y exista una relación laboral. Durante la suspensión laboral temporal no existe la obligación de pagar cuotas.



- **¿Qué pasa con descuentos ante INFONAVIT?**

Los trabajadores podrán:

- ✓ Pagar directamente al Infonavit la mensualidad correspondiente a su crédito
- ✓ Solicitar una prórroga total o parcial del pago de su crédito
- ✓ Solicitar el seguro de desempleo del Infonavit, el cual aplica si tienes un mínimo de 6 meses cotizados y al menos 4 meses y máximo 18 meses en situación de desempleo. El apoyo se otorga por un máximo de 12 quincenas.

- **¿Qué pasa con las incapacidades actuales?**

El Consejo Técnico del IMSS aprobó un permiso para facilitar el trámite de incapacidad en línea por contingencia de COVID-19, desde plataformas digitales con acceso remoto.

Los trabajadores afiliados al Seguro Social podrán solicitar esta prestación. La persona con síntomas de la enfermedad deberá completar un cuestionario de tamizaje para conocer si procede o no el permiso especial.

Es un esfuerzo del Instituto para romper la cadena de transmisión y mantener la sana distancia, evitar la circulación de personas con síntomas y que permanezcan en casa.

Si el empleado tiene signos de infección como tos, fiebre y dolor de cabeza, deben permanecer en casa sin acudir al médico para obtener su incapacidad, además de que está garantizado el subsidio económico durante los primeros 14 días, “que es lo que dura el cuadro leve de COVID-19”.

Los primeros 3 días son pagados por la empresa y los siguientes 11 son cubiertos por el IMSS.

Si el médico del IMSS determina que sí procede la incapacidad, se otorga la incapacidad digital y se le notifica a la empresa. Aunque se recomienda que el empleado también lo notifique a su empresa.

<http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202003/147>



FUENTES DE INFORMACIÓN:

- De la Vega y Martínez. Abogados
- Claudia Nuñez. Director Consultor Lockton México
- Ana Maria Montes. Director Consultor Lockton México

- Annel Lozano, Subdirector en Consultoría de Estrategia de Salud/ Be Well
- Coparmex Guadalajara. Barbosa Huerga. Abogados.
- Álvaro J. Altamirano. Altamirano y Estudillo
- Luis Monterrubio. Noriega + Escobedo Abogados



UNCOMMONLY INDEPENDENT

La información presentada en este documento tiene como única finalidad brindar al usuario final una guía informativa compuesto por una serie de recomendaciones que pueda fungir como apoyo a su organización, por lo que dichas recomendaciones en ningún momento sustituyen a las que los organismos gubernamentales nacionales o internacionales puedan sugerir, por lo que esto representa únicamente la postura de Lockton México como profesional en consultoría de riesgos y en ningún momento debe ser considerada como obligatoria, por lo que Lockton México no tiene responsabilidad sobre el uso que pueda dar al contenido aquí presentado.