



**ANAYA VALDEPEÑA S.C.**

EST. 1932

[www.anayavaldepena.com.mx](http://www.anayavaldepena.com.mx)

México D.F. a 17 de marzo de 2020

## **PANDEMIA Y PÁNICO 2.0**

En abril de 2009 la sociedad entró en estado de shock y convirtió a los ciudadanos en dos tipos. Los que no le dieron la importancia y los sumamente preocupados. Los que compraron compulsivamente como si fuera una guerra y aquellos que anduvieron por las calles como florecitas en primavera. Cualquier extremo fue malo. El problema se atacó de frente, sin minimizarlo ni magnificarlo. Es por eso por lo que el poder ejecutivo por conducto de sus secretarías de estado anunció un sin fin de medidas para prevenir el contagio del virus de la influenza porcina (H1n1). Entre estas medidas existió la suspensión actividades escolares, tanto docentes como administrativas, el cierre temporal de guarderías, cines, centros nocturnos, bares, clubes deportivos, restaurantes y se frenó toda actividad religiosa pública. Se habla de cifras exorbitantes de trabajadores que quedaron suspendidos en sus labores.

En 2020 encontramos un problema sumamente mayor. La pandemia se ha esparcido por el mundo y debemos afrontarla de igual manera. Pronto se tomarán medidas mas fuertes -incluido el dejar de dar abrazos o besos- Las fuentes de trabajo pronto deberán de tomar medidas importantes para la suspensión de labores que pudiera decretar

**En 2009 la pandemia nos tomó desprevenidos. No existía supuesto legal que estableciera que pasaría en caso de una contingencia sanitaria. En 2020 esto ya se encuentra legislado en el artículo 42 bis y el 429 fracción V de la Ley Federal del Trabajo.**

### **¿Dónde quedan los trabajadores?**

La Secretaría Del Trabajo tomó en 2009 las siguientes medidas para la atención y prevención de la Influenza Porcina:

- 1 Los servicios preventivos de medicina en el trabajo auxiliarán a la Secretaría de Salud para prevenir y en su caso contener el brote de la enfermedad.
- 2 Los patrones deben de incorporar en sus programas preventivos de salud las medidas que dicte la autoridad y que pueden verificarse en la pagina [www.salud.gob.mx](http://www.salud.gob.mx)
- 3 Los patrones deben de proporcionar a sus trabajadores toda la información necesaria respecto de los riesgos de la exposición al brote atípico de la influenza que emita la Secretaria de Salud y capacitarlos en cuanto a medidas de prevención y control.
- 4 Si un patrón detecta que un trabajador presenta síntomas deberán aislarlo de los demás trabajadores y remitirlo a la unidad de atención médica que corresponda al asegurado.
- 5 Las instituciones de salud tratarán al trabajador enfermo y en su caso expedirán a incapacidad correspondiente.
- 6 Los patrones serán responsables de que se practiquen los exámenes médicos especiales a los trabajadores expuestos a este agente biológico. Estos exámenes serán determinados por la Secretaría.
- 7 Los trabajadores expuestos deberán someterse a los exámenes médicos que disponga la Secretaría de Salud.

- 8 Los patrones, por consecuencia, serán los responsables de proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria.<sup>1</sup>

Al mismo tiempo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en 2009 hizo las siguientes recomendaciones:

- 1) Cada centro de trabajo debe contar con su propio plan de contingencia, de conformidad con lo que disponga la Secretaría de Salud y demás autoridades de Protección Civil.
- 2) Se debe distinguir en cada centro de trabajo cuáles son las áreas, funciones y personal adscrito a actividades o procesos básicos de aquellas en las que por su naturaleza se pueda contar con un margen mayor de flexibilidad en cuanto a asistencia, trabajo desde el hogar mediante el uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, duración de jornadas, escalonamiento de éstas, horario para minimizar el contacto físico y las concentraciones excesivas de personal y, por lo tanto, también se recomienda evitar o disminuir al máximo posible la celebración de reuniones, asambleas y eventos que puedan concentrar a un gran número de empleados o trabajadores.
- 3) Los centros de trabajo deben contar con servicios básicos de higiene personal para el lavado de manos con agua y jabón, ventilación, iluminación natural, limpieza en objetos y utensilios, mobiliario, y en general, condiciones óptimas de seguridad y salud en el uso de instrumentos y herramientas de trabajo.
- 4) Se reitera un respetuoso llamado a los empleadores y patrones cuyos centros de trabajo se encuentren dentro de las zonas, poblaciones o ciudades en las que se ha detectado esta epidemia, a fin de que traten a sus trabajadores con especial sensibilidad y comprensión por lo que hace a posibles ausencias o arribo impuntual, con motivo de las medidas preventivas que han anunciado las autoridades sanitarias

---

<sup>1</sup> [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)

y educativas, en virtud del repentino cambio de lo que es la rutina que habrán de experimentar las familias afectadas por esta circunstancia.

- 5) Asimismo, y en ese orden de ideas, se pide a los padres de familia trabajadores no llevar a sus hijos a los centros de trabajo. La medida preventiva que ha anunciado el señor Secretario de Salud es, precisamente, para evitar el contacto de nuestros niños y jóvenes con otras personas o con instalaciones ajenas al ámbito familiar.
- 6) Especial consideración se solicita tratándose de madres trabajadoras en periodo de lactancia.
- 7) Cada centro de trabajo o trabajador en lo individual, de acuerdo con sus circunstancias particulares, podrá y deberá acogerse a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en lo que concierne a la posible suspensión temporal de trabajo o de actividades, o a las incapacidades individuales, a fin de evitar el riesgo para la debida atención y por estar frente a causas de fuerza mayor.
- 8) Los servicios de transportación de personal deberán ser lo más eficiente y seguro posibles, y se recomienda el uso de tapabocas y demás medidas preventivas de la Secretaría de Salud.
- 9) Se sugiere que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y también las autoridades locales involucradas sigan todas estas recomendaciones, en la medida de sus posibilidades y capacidades.
- 10) Se recomienda valorar la posibilidad de otorgar ampliaciones de plazos para el cumplimiento de obligaciones y trámites ante las diferentes instancias del Gobierno Federal y en los gobiernos locales, y fortalecer, en general, los mecanismos de gobierno electrónico en trámites y cumplimiento de diversas obligaciones.

En 2020 la secretaria de salud ha dado estas determinaciones:

- **Lavarse las manos** frecuentemente **con agua y jabón** o utilizar soluciones a base de alcohol gel al 70%.
- **Al toser o estornudar**, utilizar el estornudo de etiqueta, **que consiste en cubrirse la nariz y boca con un pañuelo desechable o con el ángulo interno del brazo.**

- **No escupir.** Si es necesario hacerlo, utilizar un pañuelo desechable, meterlo en una bolsa de plástico, anudarla y tirarla a la basura; después lavarse las manos.
- **No tocarse la cara con las manos sucias,** sobre todo nariz, boca y ojos.
- **Limpiar y desinfectar superficies y objetos de uso común** en casas, oficinas, sitios cerrados, transporte, centros de reunión, etc., ventilar y permitir la entrada de luz solar.
- **Quedarse en casa cuando se tienen enfermedades respiratorias** y acudir al médico si se presenta alguno de los síntomas (fiebre mayor a 38° C, dolor de cabeza, dolor de garganta, escurrimiento nasal, etc.).
- **Evitar** en lo posible **contacto con personas que tengan enfermedades respiratorias**

La secretaria de trabajo en 2020 por su parte ha publicado hasta el día de hoy las mismas recomendaciones que señala la secretaría de salud.

En caso de una eventual contingencia sanitaria es importante toma en cuenta los siguiente.

### **¿Quién paga los salarios? ¿El patrón o el trabajador?**

La suspensión es interrupción temporal de pagar el salario y prestar el servicio sin responsabilidad.

Puede darse de manera individual o de manera colectiva por estar frente a causas de fuerza mayor.

### **SUSPENSIÓN INDIVIDUAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo señala que son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón la enfermedad contagiosa del trabajador y la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

En este caso el patrón no tiene obligación de pagar el salario, siempre y cuando los trabajadores estén inscritos en algún régimen de seguridad social, el cual emitirá la incapacidad correspondiente.

La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo

Es muy aconsejable ser flexibles como patronos con los trabajadores. Otorgar los permisos necesarios para que los trabajadores acudan a su centro de salud si presentan algún síntoma de la enfermedad. Es preferible tolerar a la oveja mentirosa que ser devorados por el lobo.

### **SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

El artículo 42 bis establece que 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.

**CORONAVIRUS**  
COVID 19  
\*\*\*\*\*  
CENTROS DE TRABAJO

**RECOMENDACIONES**

1. *Asegurarse de que sus trabajadores están inscritos en el seguro social, o bien que tienen acceso a asistencia médica privada por medio de algún instrumento como tal.*
2. *Otorgar en los centros de trabajo acceso a agua potable y jabón. Así como suministrar en los lugares más comunes del centro de trabajo geles desinfectantes.*
3. *Promover el trabajo de oficina en casa (home Office), si esto es posible para evitar el contacto directo entre personas.*
4. *Promocionar en la fuente de trabajo las medidas oficiales necesarias para evitar la propagación de la pandemia, tales como el lavado frecuente de manos, cubrirse la boca al toser con un pañuelo o el ángulo interno del codo, desinfectar las superficies de trabajo, y no saludar de mano, de beso o de abrazo.*
5. *Detectar casos de trabajadores con síntomas y mandarlos a que reciban atención y supervisión médica.*
6. *En caso de que se declare una contingencia sanitaria por las autoridades, el empleador está obligado a cubrir el pago de un salario mínimo diario durante el tiempo que dure la contingencia, hasta por un mes.*
7. *En caso de que no se declare contingencia sanitaria por la autoridad, cuando no sea posible la continuación de los trabajos por falta de materia prima o cancelaciones de contratos previamente pactados, podrán acordarse paros técnicos con los trabajadores y que deberán de tener la aprobación de la junta de conciliación y arbitraje.*

**ANAYA VALDEPEÑA S.C.**  
Abogados y asesores de empresas  
Paseo de la Reforma 219-501  
Col. Cuauhtémoc, Ciudad de México

Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento entre otras, la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos y también lo es entre otras la suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.

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.

En los casos señalados si se trata de la fracción de una suspensión por contingencia sanitaria, 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.

### **MUJERES EMBARAZADAS O EN PERIODO DE LACTANCIA**

De conformidad con el artículo 166 y 167 de la Ley Federal del Trabajo las mujeres trabajadoras en periodo de gestación o de lactancia deben ser excusadas de prestar sus servicios en empresas o establecimientos en donde se encuentren altamente expuestas a contagiarse del virus de la influenza porcina.

Esta suspensión es sin menoscabo en su salario, prestaciones y derechos laborales.

No obstante, las consecuencias jurídicas o no que conlleve todo esto es muy recomendable hacerle frente al problema social con extrema sensibilidad y humanismo, respetando los derechos de los trabajadores en estos momentos de necesaria solidaridad

**ATENTAMENTE**

**C.DR. FEDERICO ANAYA OJEDA**