



GUIA DERECHO LABORAL PARA HACER FRENTE AL COVID-19

Erika Salas



**tirant
tech**

Tecnología e
innovación jurídica

Indice

Guia Derecho Laboral para hacer frente al Covid-19	3
Preguntas y respuestas	4
A. Soy trabajador	4
1. ¿Pueden despedirme por la fase 3 del COVID-19?	4
2. ¿Qué hago si me despiden de forma injustificada por el COVID-19?.....	4
3. ¿Puede el Patrón disminuir mi salario?	5
4. ¿Qué pasa si soy trabajador pero no cuento con un contrato de trabajo?	5
5. ¿Pueden obligarme a firmar un nuevo contrato de trabajo por el COVID-19?.....	6
6. ¿Me pueden obligar a tomar vacaciones sin goce de sueldo?	6
7. ¿Pueden obligarme a asistir a mi lugar de trabajo?	7
8. ¿Está suspendida mi relación de trabajo?	7
9. ¿Puede terminar mi relación laboral si está suspendida?	7
10. ¿Qué pasa si soy trabajador del Gobierno Federal?	8
11. ¿Pueden modificar mi salario si realizo mi trabajo de manera remota?	8
12. ¿Qué pasa si estoy en un procedimiento laboral y considero que algún acto realizado de la autoridad laboral viola mis derechos humanos?	8
13. ¿Qué pasa si me contagio de COVID-19?	8
14. ¿Qué pasa si tengo que tomar incapacidad por contagio de COVID-19?	8
15. ¿Qué pasa con el pago de mi salario durante la incapacidad?.....	8
16. ¿Qué medidas deben implementar los patrones ante los riesgos de contagio de COVID-19?	9
17. ¿El contagio de COVID-19 se considera riesgo de trabajo?	9
18. ¿Cómo se clasifica un contagio de COVID-19 cómo probable enfermedad de trabajo?	9
19. ¿Cuál es mi riesgo de contagio de COVID-19 de acuerdo con el Instituto Mexicano del Seguro Social?	9
20. ¿Cuáles son las condiciones laborales de las personas que atienden pacientes de COVID-19 en el IMSS?	11
B. Soy patrón.....	11
1. ¿Puedo decidir suspender labores?	11
2. ¿Mi empresa puede continuar con sus actividades habituales?	11
3. ¿Puedo terminar la relación laboral con mis trabajadores con motivo del CO-	



VID-19?	12
4. ¿Puedo hacer un convenio para modificar las condiciones de la relación de trabajo? .	12
5. ¿Puedo suspender temporalmente la relación de trabajo con mis empleados?	12
6. ¿A que estoy obligado como patrón durante esta fase de la emergencia?	12
7. 7. ¿Es necesario que siga con mis actividades de trabajo?	12
8. 8. ¿Puedo contratar a un trabajador?	12
Notas y Recomendaciones Adicionales	15
C. ¿Cómo pueden los patrones ayudar a sus trabajadores?	15
ANEXO: Formularios	15



Guía Derecho Laboral para hacer frente al Covid-19

La Ley Federal del Trabajo, reformada en mayo de 2019 define el trabajo como “un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.”

A raíz de la declaración de la “Emergencia Sanitaria por Causa de Fuerza Mayor”, existen indicios de un alto nivel de incertidumbre en las personas sobre las consecuencias que esta declaración traerá aparejada. Mucha de esta incertidumbre gira alrededor de aquellos temas que están íntimamente relacionados con el bienestar y la situación económica de las personas y, por tanto, en las consecuencias laborales que esta situación puede tener. Al ser una crisis sin precedentes en México, de un día a otro los trabajadores y empleadores han tenido que enfrentarse con una nueva dinámica laboral para la que no estaban preparados. Los trabajadores y los patrones muchas veces no tienen claro cómo deben actuar y que es lo que deben y no deben hacer. Así también, no cuentan con información adecuada y oportuna de los mecanismos con los que cuentan para proteger sus derechos. Conforme la crisis avanza el gobierno ha implementado distintas medidas que configuran la situación de empresas y trabajadores. La información para resolver las preguntas tanto de trabajadores como patrones se encuentra en distintos acuerdos y reglamentos, por lo que puede llegar a ser un poco complejo encontrar la información que resuelva los cuestionamientos derivados de esta situación.

El objetivo principal de esta guía es brindarle la información necesaria de Derecho Laboral para atender las principales problemáticas laborales derivadas de COVID-19. La guía se presenta en un formato de preguntas y respuestas, para mayor facilidad de su uso esta se divide en las dos partes principales que conforman la relación laboral: trabajador y patrón. En la respuesta a cada una de las preguntas pueden encontrarse vínculos tanto a la legislación relevante como a Formularios. Los Formularios son formatos para la elaboración de demandas, contratos, convenios, entre otros documentos jurídicamente relevantes, coloquialmente llamados “Machotes”.

La presente guía se elabora únicamente con fines informativos y no deberá considerarse como asesoría legal de ningún tipo. Recomendamos en cada caso contactar a sus asesores legales para la toma de cualquier decisión. Es importante señalar que la información contenida en la presente guía es válida a la fecha de emisión de la misma, por lo que es importante que se revisen de forma regular las disposiciones aplicables a nivel federal, estatal y/o municipal que realicen las autoridades correspondientes que pudieran modificar el contenido o alcance de las respuestas dentro de la guía. Con respecto a las actualizaciones, la plataforma de Tirant Online México ofrece un Dossier. en el que se presentan las medidas adoptadas en México frente al coronavirus a nivel Federal. Este documento se actualiza día con día.



Preguntas y respuestas

A. Soy trabajador

1. ¿Pueden despedirme por la fase 3 del COVID-19?

No, las relaciones laborales no pueden ser terminadas de manera unilateral por el patrón (Convenio de terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo TMX942.515), el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. Es decir, si no se encuentra justificado el despido, hay responsabilidad para el patrón, (véase artículo 46, artículo 47 y artículo 185 Ley Federal del Trabajo).

Si se da el caso, será un despido injustificado. (véase Demanda por despido injustificado, acción de reinstalación al empleo TMX942.508).

2. ¿Qué hago si me despiden de forma injustificada por el COVID-19?

El trabajador que haya sido despedido o despedida de manera injustificada tendrá derecho a demandar (véase Demanda por despido injustificado, acción de reinstalación al empleo TMX942.508) su reinstalación o, si es el caso, su indemnización (véase Demanda por despido injustificado, acción de indemnización constitucional TMX942.509) ante la autoridad conciliadora o ante el Tribunal (véase artículo 48 Ley Federal del Trabajo y Esquema: Demanda Laboral).

En el caso de que en el juicio el Patrón no pueda acreditar una razón que justifique el despido, se puede solicitar el pago de una indemnización (véase Demanda por despido injustificado, acción de indemnización constitucional TMX942.509) o la reinstalación en el lugar de trabajo (Demanda por despido injustificado, acción de reinstalación al empleo TMX942.508), en cualquier caso puede solicitarse el pago de los salarios caídos (véase artículo 48 Ley Federal del Trabajo).

Concepto Despido Injustificado

El despido injustificado es cuando el patrón rescinde la relación laboral por cualquier otra causa a las estipuladas en el artículo 47 de la ley federal de trabajo o viola normas del contrato de trabajo. De igual manera, la falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, presumirá el despido injustificado, salvo que el patrón acredite que el despido si fue por causa justificada.

El trabajador tiene derecho a una de las dos acciones siguientes: la reinstalación de su trabajo o una indemnización de tres meses de salario. El plazo de su ejercicio es de dos meses a partir de que ocurre el despido. (artículo 48 de la Ley federal del trabajo)

El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo menciona los casos en donde el patrón puede decidir reinstalar al trabajador o pagar una indemnización. El monto de la indemnización se encuentra en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

3. ¿Puede el Patrón disminuir mi salario?

Los patrones no pueden modificar las condiciones de la relación de trabajo sin el consentimiento del trabajador (véase Ficha: Convenio modificadorio de contrato y Convenio modificadorio de contrato TMX1.133.183). Las condiciones de trabajo constan en el contrato de trabajo e incluyen el salario del trabajador (véase artículo 25 Ley Federal del Trabajo , Ficha: Contrato de Trabajo).

El cambio de las condiciones debe hacerse mediante un convenio que será ratificado por la junta de conciliación o tribunal correspondiente. Cuando el convenio sea celebrado sin la intervención de las autoridades, será susceptible de ser reclamada la nulidad ante el Tribunal, solamente de aquello que contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, conservando su validez el resto de las cláusulas convenidas (artículo 33 ley Federal del Trabajo y Convenio modificadorio de contrato TMX1.133.183).

Es importante hacer notar que las medidas adoptadas por los patrones y trabajadores mediante dichos convenios serán de naturaleza temporal. En caso de que esto se hiciera de manera unilateral, es posible presentar una demanda por incumplimiento de contrato de trabajo (véase Incumplimiento de contrato laboral (TMX1.601.747).

4. ¿Qué pasa si soy trabajador pero no cuento con un contrato de trabajo?

El artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo establece que se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. Por lo que si se cumplen con los supuestos establecidos en la ley no importa si se tiene un contrato laboral ya que se puede demostrar la relación laboral

<p>Concepto Relación Laboral</p>	<p>En el artículo 20 de del Ley Federal del Trabajo se establece que por relación laboral debe entenderse todo acto que de inicio a la prestación de algún servicio de una persona llamada trabajador, a otra llamada patrón en un relación de subordinación, a cambio del pago de un salario. La relación laboral crea una serie de obligaciones para las partes que la conforman, como son el pago del salario, las prestaciones establecidas en ley, el cumplimiento del servicio, entre otras. Dicha relación se presume incluso sin un contrato escrito firmado entre las partes, mientras se prueben los elementos de la definición establecida:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prestación personal del servicio 2. Continuada dependencia o subordinación 3. Remuneración o Salario 4. Jornada de trabajo <p>Tipos de relaciones laborales: por obra o tiempo determinado por temporada por tiempo indeterminado Sujeto a capacitación inicial a prueba</p> <p>Los mayores de quince años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de quince y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, del Tribunal, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política. (artículo 22 Ley Federal del Trabajo).</p>
--------------------------------------	---

5. ¿Pueden obligarme a firmar un nuevo contrato de trabajo por el COVID-19?

No, la relación de trabajo se mantendrá en los términos del contrato que ya esté firmado, cualquier cambio debe hacerse por acuerdo mutuo (véase artículo 33 Ley Federal del Trabajo)

6. ¿Me pueden obligar a tomar vacaciones sin goce de sueldo?

No, las condiciones de trabajo no pueden modificarse sin el consentimiento del trabajador (artículo 31, 32 y 33 Ley Federal del Trabajo). Solamente puede hacerse por mutuo acuerdo (véase Ficha: Suspensión temporal de las relaciones de trabajo y Convenio para la suspensión temporal de las relaciones de trabajo TMX1.284.887).

El convenio de modificación será ratificado en los centros de conciliación o en el Tribunal, cuando el convenio sea celebrado sin la intervención de las autoridades, será susceptible de ser reclamada la nulidad ante el Tribunal, solamente de aquello que contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, conservando su validez el resto de las cláusulas convenidas (artículo 33 Ley Federal del Trabajo).

En caso de que se de esta suspensión de trabajo sin salario, se puede presentar una demanda por suspensión de trabajo sin sueldo (véase Demanda por suspensión temporal de actividades sin goce de sueldo (TMX1.623.850).

7. ¿Pueden obligarme a asistir a mi lugar de trabajo?

Solamente en casos de actividades esenciales se mantiene la obligación de asistir de manera normal a laborar (Artículo Primero del Acuerdo del 31 de marzo de 2020 por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2).

Esto no aplica en el caso de personas mayores de 60 años, mujeres embarazadas y personas con enfermedades crónicas.

8. ¿Está suspendida mi relación de trabajo?

No, las relaciones de trabajo no pueden ser suspendidas de manera unilateral por el patrón durante la fase II y fase III (artículo 42 Bis. LFT y Artículo Primero del Acuerdo del 31 de marzo de 2020 por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2). La suspensión temporal de la relación de trabajo solamente puede hacerse por mutuo acuerdo (Convenio para la suspensión temporal de las relaciones de trabajo TMX1.284.887). En caso de que se de esta suspensión de trabajo sin salario, el trabajador puede presentar una demanda por suspensión de trabajo sin sueldo (véase Demanda por suspensión temporal de actividades sin goce de sueldo TMX1.623.850).

Suspensión de la Relación Laboral

La suspensión de la relación laboral consiste en la suspensión temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y del patrón de pagar el salario. En la suspensión se protege el principio de estabilidad laboral, ya que, de existir una suspensión válida, se tiene el derecho de permanecer en el empleo y recibir los beneficios originados en la relación laboral como los derechos de antigüedad en ciertos casos. La suspensión protege la relación laboral; mediante este concepto se protege la certeza del trabajador para poder vivir de su trabajo. La figura de la suspensión se actualiza cuando la relación contractual y sus efectos se detienen temporalmente, con la intención de ser activado de nuevo en un periodo posterior. El artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo establece dependiendo de la causa de la suspensión, cuando se reanuda la relación laboral. El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo establece causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
 - II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
 - III. El arresto del trabajador {...}
- La junta de conciliación y arbitraje tendrá la obligación de autorizar o rechazar la suspensión, y en su caso fijando el monto en que consistirá la indemnización que se deba pagar a los trabajadores. El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la junta de conciliación y arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión.

9. ¿Puede terminar mi relación laboral si está suspendida?

No, las relaciones laborales solamente pueden ser terminadas de manera unilateral por el trabajador. El patrón no puede terminarlas sin que esto conlleve a un despido injustificado (véase artículo 46 47 y 48 Ley Federal del Trabajo, Esquema: Demanda Laboral y Demanda por despido injustificado, acción de reinstalación al empleo (TMX942.508).

10. ¿Qué pasa si soy trabajador del Gobierno Federal?

El Gobierno Federal mediante el decreto del jueves 29 de abril de 2020, estableció que no se despediría a ninguna persona. Se extenderá hasta el 1o de agosto la suspensión de labores con goce de sueldo a quienes ya se encuentran en esta situación debido a la pandemia del coronavirus.

11. ¿Pueden modificar mi salario si realizo mi trabajo de manera remota?

No, el trabajador que lleve a cabo sus actividades de manera remota tiene derecho a recibir el mismo salario que se establece en su contrato de trabajo. El llevar a cabo el trabajo de manera remota no es una justificación para modificar las condiciones del contrato de trabajo (véase artículo 24 y artículo 28 Ley Federal del Trabajo).

En caso de que se disminuya el salario de manera unilateral, es posible presentar una demanda (Véase Demanda laboral TMX939.365 e Incumplimiento de contrato laboral TMX1.601.747)

12. ¿Qué pasa si estoy en un procedimiento laboral y considero que algún acto realizado de la autoridad laboral viola mis derechos humanos?

Si el acto de la autoridad que se quiere invalidar o se quiere recurrir no es una resolución que ponga fin al procedimiento, es decir, no es una sentencia o un laudo arbitral, es posible interponer un amparo indirecto en materia laboral (Demanda de amparo indirecto interpuesta por trabajador TMX1.507.752).

13. ¿Qué pasa si me contagio de COVID-19?

Si se contrae COVID-19 se deberá informar al patrón de manera inmediata, para evitar el contagio de otros trabajadores. Además, deberán seguirse las mismas reglas de incapacidad por enfermedad (véase Indemnización por incapacidad temporal (enfermedad contagiosa) TMX1.623.812) por lo que el empleado contagiado deberá solicitar un certificado de incapacidad por enfermedad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social (“IMSS”).

El IMSS habilitó una plataforma digital para la obtención en línea de certificados de incapacidades en casos de COVID-19 para trabajadores inscritos en el IMSS en la liga correspondiente (<https://test-coronavirus.imss.gob.mx/webCOVID19/Account/Login?ReturnUrl=%2FwebCOVID-19>.) En caso de presentar síntomas de COVID-19 se deberá completar en línea un cuestionario para conocer si procede o no la incapacidad especial por COVID-19.

14. ¿Qué pasa si tengo que tomar incapacidad por contagio de COVID-19?

La incapacidad especial por COVID-19 cubre 14 días naturales que es el tiempo que dura el cuadro leve de COVID-19. El Instituto Mexicano del Seguro Social notifica vía electrónica al Patrón de la incapacidad pero pide los trabajadores también lo hagan de manera directa, directa no significa en persona, sino puede ser por medios electrónicos. Si después de los 14 días, continúa la enfermedad, deberá asistir a una unidad médica u hospital para recibir atención y se podrá prorrogar la incapacidad en los términos aplicables a una enfermedad general.

15. ¿Qué pasa con el pago de mi salario durante la incapacidad?

La Incapacidad Especial por COVID-19 se equipará a una Incapacidad por Enfermedad General, por lo que el IMSS cubre el 60 % del salario de la persona incapacitada. Sin embargo, solamente se cubre con el subsidio once de los catorce días de la incapacidad ya que se considera que los primeros tres días la relación de trabajo se encuentra suspendida.

El Instituto Mexicano del Seguro Social lo contactará al para verificar la cuenta bancaria y realizar el depósito del subsidio por enfermedad general directamente.

16. ¿Qué medidas deben implementar los patrones ante los riesgos de contagio de COVID-19?

Los Patrones podrán hacer revisiones médicas a los trabajadores que asistan al lugar de trabajo con el fin de descartar que padezcan COVID-19. El trabajador está obligado a aceptar estas revisiones médicas.

17. ¿El contagio de COVID-19 se considera riesgo de trabajo?

Una enfermedad de trabajo “es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios” (véase artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo y 43 de la Ley de Seguro Social). Las infecciones por virus están contempladas en la Ley Federal de Trabajo (véase artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo y Indemnización por incapacidad temporal (enfermedad contagiosa) TMX1.623.812). Por lo anterior, es posible reconocer los casos de trabajadores infectados con COVID-19 como enfermedad de trabajo por el médico del servicio de Salud en el Trabajo.



Mediante un acta, el Instituto Mexicano del Seguro Social determinó los lineamientos para considerar el contagio de COVID-19 cómo enfermedad de trabajo.

El riesgo de los trabajadores por la exposición al Coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19), durante una pandemia puede ser: muy alto, alto, medio o bajo.

El nivel de riesgo depende del contacto con fuentes posibles de contagio por COVID-19. Lo anterior de acuerdo con la “Guía de acción para los centros de trabajo ante el COVID-19 emitida en conjunto por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Salud” (Véase Guía de acción para los centros de trabajo ante el COVID-19 emitida en conjunto por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Salud https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/548062/GUIA_DE_ACCION_PARA_LOS_CENTROS_DE_TRABAJO_ANTE_EL_COVID-19_24_04_20_VE.pdf) y a la “Guía sobre la preparación de los lugares de trabajo para el virus COVID-19. Departamento del trabajo de los EE. UU. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional” <https://www.osha.gov/Publications/OSHA3992.pdf>.

18. ¿Cómo se clasifica un contagio de COVID-19 cómo probable enfermedad de trabajo?

Aquel personal con riesgo de exposición que, al desempeñar sus actividades laborales, tenga el antecedente de contacto con:

1. Paciente o persona confirmada a Coronavirus COVID-19 o
2. Paciente o persona considerada como sospechosa.

Debe considerarse además el nivel de riesgo de exposición por su ocupación (véase pregunta sobre nivel de riesgo de contagio), las características de frecuencia y cercanía del trabajador con el contacto con pacientes con COVID-19.

19. ¿Cuál es mi riesgo de contagio de COVID-19 de acuerdo con el Instituto Mexicano del Seguro Social?

El riesgo de contagio se clasifica en muy alto, alto, medio o bajo.

Los trabajadores asociados a un Riesgo de Exposición muy Alto son los pertenecientes al Personal de Salud participando directamente en la atención de pacientes con sospecha o diagnóstico de COVID-19 (véase circular No. 09 90 01 300000 del 3 de abril de 2020 del IMSS). Como, por ejemplo: Trabajadores y trabajadoras que tienen una muy alta posibilidad de contacto directo con personas diagnosticadas con COVID-19 o en las que se sospecha una potencial infección por COVID-19, o con materiales o superficies contaminadas por covid'19 por los pacientes o durante procedimientos médicos o de laboratorio. En la circular del IMSS se especifica a:

Personal de Salud que realiza procedimientos diagnósticos, terapéuticos, o de atención y que entran en contacto directo con aerosoles que generan los pacientes infectados.

Personal de laboratorio o gabinete, que recoge o maneja especímenes de pacientes infectados.

Personal que proporciona transporte médico de urgencias a pacientes infectados como choferes, paramédicos o socorristas en vehículos cerrados.

Personal que realiza autopsias en cadáveres de pacientes confirmados o sospechosos de COVID-19.

Los trabajadores considerados expuestos a un Riesgo de Exposición Alto son los pertenecientes al Personal de Salud que no participa directamente en la atención de pacientes con sospecha o diagnóstico de COVID-19. En esta se incluyen trabajadores y trabajadoras que tienen una alta posibilidad de contacto directo con personas diagnosticadas con infección por COVID-19 o en las que se sospecha una potencial infección por COVID-19, o con materiales o superficies contaminadas por los pacientes. En la circular se mencionan

Personal del sector salud que participa en la atención al público (policías de seguridad, personal de farmacias, asistentes médicas, trabajadoras sociales, farmacéuticos, técnicos y auxiliares, personal de

orientación al público, recepcionistas, nutricionistas, entre otros) en hospitales donde acuden pacientes confirmados o sospechosos de COVID-19.

Personal que proporciona transporte médico planeado a pacientes confirmados o sospechosos de COVID-19 en vehículos cerrados.

Personal de salud: paramédicos, enfermeras, médicos, personal de mantenimiento, trabajadores sociales, empleados de laboratorio, servicio de lavandería, alimentos y limpieza en hospitales o unidades de primer nivel de atención.

Personal que labora en depósito de cadáveres o funerarias.

Los trabajadores que la circular coloca en Riesgo de Exposición Medio es el Personal que participa directamente en la atención al público general y que por su actividad está en mayor riesgo de infección por COVID-19 que el público en general o en mayor riesgo de entrar en contacto con materiales y superficies contaminadas con el virus.

Ocupaciones en las que se requiere un contacto cercano frecuente entre empleados con el público en general (como tiendas, escuelas, guarderías, farmacias y áreas de servicio al público).

Trabajadores del equipo de salud tales como: médicos y enfermeras que atiendan problemas de salud no relacionados con COVID-19), asistentes médicas, trabajadoras sociales, nutrición y dietética, farmacéuticos, técnicos y auxiliares, personal de orientación al público, recepcionistas, archivo clínico, prestaciones económicas, AYO, camilleros, seguridad y administración del edificio.

Trabajadores con contacto por convivencia sin equipo de protección personal y múltiples interacciones con público en general, compañeros de trabajo, clientes, educadores, maestros y otros individuos o grupos, que colaboren en actividades, tales como:

Preparación y servicio de alimentos y bebidas.

Servicios de administración pública y seguridad social.

Servicios de alojamiento temporal.

Servicios financieros y de seguros (bancos, financieras, compañías de seguros y similares).

Servicios personales para el hogar y diversos.

Servicios de transportación (terrestre, aérea, marina, ferroviaria)

Los empleados que tienen contacto cercano y frecuente con la población general, en donde no se espera la exposición a personas sintomáticas, deben reforzar las medidas de prevención y promoción de la salud, incluida la capacitación del correcto lavado de manos con agua y jabón y/o con alcohol gel al 70%.

Los trabajadores con Riesgo de Exposición Bajo son el Personal que no participa directamente en la atención al público general, pero que por su actividad esencial tiene mayor riesgo de infección Por COVID-19 que el público en general o en mayor riesgo de entrar en contacto con materiales y superficies contaminadas. Entre estos están lugares de trabajo en los que no se requiere que los empleados tengan contacto frecuente con el público en general o con otros compañeros de trabajo (personal de conservación, oficina de servicios de personal, generales, administrativos, almacenes, abastos, contables, legales y otros servicios). Trabajadores que tienen contacto ocupacional mínimo con el público en general y otros compañeros de trabajo.

En estos sitios las prácticas básicas de higiene personal, higiene respiratoria, y el distanciamiento social pueden ayudar a proteger a los empleados en el trabajo.

20. ¿Cuáles son las condiciones laborales de las personas que atienden pacientes de COVID-19 en el IMSS?

Se han establecido ciertas condiciones laborales específicas que las personas trabajadoras de la salud que atienden pacientes de COVID-19 deben de tener como:

Ser dotados de equipo suficiente e idóneo para enfrentar la contingencia.

Hacer uso de períodos de descanso cuando sean necesarios.

- Capacitación en detección y tratamiento de pacientes.
- Proteger la Salud Mental de estas personas trabajadoras.
- Recibir un trato digno y respetuoso con independencia de su jerarquía.
- Contar con su derecho a la Seguridad Social de todos los trabajadores.

Los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) que atienden a pacientes con coronavirus recibirán el Bono COVID-19, el cual será de 20 por ciento de su sueldo. <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202004/192A>

B. Soy patrón

1. ¿Puedo decidir suspender labores?

El patrón puede decidir suspender labores para reducir el riesgo de contagio. En caso de que los patrones determinen la suspensión de labores deberán pagar el salario íntegro a sus trabajadores los empleados conforme a sus contratos de trabajo.

En caso de que las operaciones de la empresa y los servicios que prestan los empleados lo permiten, los patrones podrán solicitar a los empleados que trabajen de forma remota desde su casa.

2. ¿Mi empresa puede continuar con sus actividades habituales?

De acuerdo con el Decreto emitido por el Ejecutivo Federal, se encuentran suspendidas las actividades no esenciales en todo el país. En caso de que el establecimiento no cierre, podría incurrir en amonestaciones, clausuras parciales y totales e incluso llegar a arrestos administrativos, pues se deben apegar al decreto de emergencia sanitaria del 30 de marzo al 30 de abril del presente año.

Del mismo modo, aquellas empresas que no realicen actividades esenciales deben suspender sus actividades en el centro de trabajo. En aquellos casos en los que el trabajo o servicio que presten los empleados pueda llevarse a cabo de manera remota, es posible indicar al trabajador que cumplirá con sus actividades de esta manera. El trabajador, por su parte, está obligado a llevar a cabo sus actividades de esta manera si es posible realizarlo y es solicitado por el patrón.

3. ¿Puedo terminar la relación laboral con mis trabajadores con motivo del COVID-19?

No, las relaciones laborales no pueden terminarse de manera justificada por motivo del COVID-19. En caso de hacerlo surtiría los efectos de un despido injustificado (artículo 46 y 47 de la Ley Federal del Trabajo). En el caso de que el despido sea por alguna de las causas justificadas, se requiere notificar de manera personal al trabajador que se está terminando la relación laboral sin responsabilidad para el patrón por causa justificada (véase Aviso de rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón TMX942.512).

4. ¿Puedo hacer un convenio para modificar las condiciones de la relación de trabajo?

Es posible hacerlo, si ambas partes están de acuerdo (artículo 33 Ley Federal del Trabajo, Convenio modificadorio de contrato TMX1.133.183). En caso contrario, no es posible hacerlo.

5. ¿Puedo suspender temporalmente la relación de trabajo con mis empleados?

No, las relaciones de trabajo no pueden ser suspendidas de manera unilateral por el patrón durante la fase II y fase III (artículo 42 Bis. Ley Federal del Trabajo y Artículo Primero del Acuerdo del 31 de marzo

de 2020 por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2).

La suspensión temporal de la relación de trabajo solamente puede hacerse por mutuo acuerdo (Véase Ficha y esquema: Suspensión temporal de las relaciones de trabajo y Convenio para la suspensión temporal de las relaciones de trabajo TMX1.284.887).

En caso de que se de esta suspensión de trabajo sin salario, el trabajador puede presentar una demanda por suspensión de trabajo sin sueldo (véase Demanda por suspensión temporal de actividades sin goce de sueldo 1.623.850).

6. ¿A que estoy obligado como patrón durante esta fase de la emergencia?

A tomar las medidas de seguridad que dicten las autoridades en aquellos espacios de trabajo que deban seguir funcionando. A mantener los salarios y demás condiciones laborales de los trabajadores salvo que haya mutuo acuerdo y un convenio de modificación de condiciones de trabajo.

Si se trata de una actividad esencial entonces en el centro de trabajo:

- a) No se podrán realizar reuniones o congregaciones de más de 50 personas;
- b) Las personas deberán lavarse las manos frecuentemente;
- c) Las personas deberán estornudar o toser aplicando la etiqueta respiratoria (cubriendo nariz y boca con un pañuelo desechable o con el antebrazo);
- d) No saludar de beso, de mano o abrazo (saludo a distancia), y
- e) Todas las demás medidas de sana distancia vigentes, emitidas por la Secretaría de Salud Federal; (Artículo Primero del Acuerdo del 31 de marzo de 2020 por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2.

7. ¿Es necesario que siga con mis actividades de trabajo?

El Gobierno por medio de las autoridades competentes estableció un listado de actividades que deben continuar durante la emergencia. El resto de las actividades han sido suspendidas hasta nuevo aviso.

8. ¿Puedo contratar a un trabajador?

Si se puede contratar.

<p>Concepto Contrato Individual de Trabajo</p>	<p>Conforme a la Ley Federal del Trabajo, un contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona presta a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Es importante resaltar que la relación de trabajo y el contrato producen los mismos efectos jurídicos conforme a lo establecido en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>En el contrato de trabajo se debe establecer las condiciones de trabajo, las cuales deben de hacerse por escrito y se requiere de por lo menos dos copias del contrato, una para cada una de las partes.(artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo)</p> <p>Los elementos básicos que el contrato debe contener son: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, CURP, RFC, domicilio del trabajador y del patrón, la duración de la relación de trabajo, la especificación de los servicios que deban prestarse, los lugares donde deba prestarse el trabajo, la duración de la jornada, la forma y monto del salario, la día y lugar del pago del salario, La indicación de que el trabajador será capacitado y otras condiciones de trabajo. (artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo).</p> <p>La materia laboral es de garantías mínimas, sin importar que estas no se establezcan en el contrato, el trabajador puede hacerlas valer en cualquier momento y son irrenunciables. La falta del contrato no priva al trabajador de sus derechos laborales ni de los servicios prestados, pues se le imputará al patrón la falta de éste. (artículo 26 de la ley federal del trabajo)</p> <p>Para la validez formal del contrato es necesaria <u>la capacidad</u> para realizar un trabajo y para pagar por él; el consentimiento; el objeto, que es la relación de trabajo; la causa, que es la relación laboral y la forma.</p>
--	---

Las personas que pueden participar libremente en la celebración de un contrato individual de trabajo deben de ser mayores a dieciséis años. Los que tengan entre quince y dieciséis años necesitan autorización de sus padres o tutores.

El contrato individual de trabajo debe hacerse por escrito y cada parte deberá tener un ejemplar (artículo 24 de la ley federal de trabajo) para poder realizarlo es necesario contar con:

La capacidad para realizar un trabajo y para pagar por él, artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo

El consentimiento: artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo

El objeto: La relación de trabajo

La causa: La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Artículo 20 de la LFT

La forma. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

El contrato debe contener: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, CURP, RFC, domicilio del trabajador y del patrón, la duración de la relación de trabajo, la especificación de los servicios que deban prestarse, los lugares donde deba prestarse el trabajo, la duración de la jornada, la forma y monto del salario, la día y lugar del pago del salario, la indicación de que el trabajador será capacitado y otras condiciones de trabajo. (artículo 25 de la ley federal del trabajo)

Prestación personal del servicio	<p>Esto implica la realización de una labor por parte de una persona a otra. Significa que el trabajador debe realizarlo por sí mismo. Lo anterior se denomina prestación personal del servicio, sin ayuda de ninguna otra persona y sin que el trabajador contratado pueda ser sustituido por otro.</p>
Continuada dependencia o subordinación	<p>Es el elemento que tipifica el contrato de trabajo o la relación laboral. Se traduce en la facultad que tiene el empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, de acuerdo con el modo, el tiempo o la cantidad de trabajo, y a imponerle reglamentos. Esta facultad debe mantenerse en todo el término de duración del contrato, todo lo anterior sin que afecte los derechos mínimos fundamentales de los trabajadores.</p> <p>Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.</p>
Remuneración o Salario	<p>El salario es la remuneración o pago por la labor desarrollada por el trabajador. Se debe poner en el contrato “\$3000 al mes pagaderos quincenalmente”. Los salarios a los trabajadores por mano de obra se pagan semanalmente. Los trabajadores intelectuales se pagan quincenalmente. Si se quiere pagar mensualmente se debe ir un mes adelantado en el pago. Se debe decir que se pagará por adelantado si se quiere pagar de manera distinta a lo establecido en la ley.</p>
Jornada	<p>Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Se debe especificar si es jornada diurna, nocturna o mixta.</p>

Si alguna de las garantías mínimas no se estableció en el contrato, el trabajador aún puede hacerlas valer en cualquier momento y son irrenunciables. La falta del contrato no priva al trabajador de sus derechos laborales ni de los servicios prestados, pues se le imputará al patrón la falta de éste. (artículo 26 de la ley federal del trabajo)

Las distintas duraciones del contrato de trabajo están estipuladas en el artículo 35 de la ley federal de trabajo

Para que la terminación del contrato sea válida, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de las razones que lo motiven y los derechos comprendidos en él. (artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo)

Notas y Recomendaciones Adicionales

C. ¿Cómo pueden los patrones ayudar a sus trabajadores?

A raíz de la pandemia, la Organización Mundial del Trabajo recomienda a los empleadores distintas medidas que contribuyen a la procuración del bienestar de los trabajadores •y a su vez a combatir algunos de los efectos adversos del COVID-19 en el desempeño laboral y la productividad.

Este organismo recomienda:

Proporcionar orientación y capacitaciones sobre las medidas de seguridad para prevenir la transmisión del COVID-19.

Proporcionar orientación y promoción de la salud mental. Apoyar a aquellos empleados que enfren-ten estrés toxico derivado del COVID-19.

Alentar a los trabajadores a buscar atención médica adecuada en caso de fiebre, tos y dificultad para respirar. <https://coronavirus.gob.mx/>

ANEXO: Formularios

Carta poder otorgada por el patrón, persona moral TMX942.516
Convenio de terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo TMX942.515
Depósito del reglamento interior de trabajo TMX942.514
Solicitud de notificación del aviso de rescisión laboral al trabajador TMX942.513
Aviso de rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón TMX942.512
Aviso de terminación del contrato laboral por obra determinada o tiempo determinado TMX942.511
Demanda por despido injustificado, acción de reinstalación al empleo TMX942.508
Carta poder otorgada por el trabajador TMX942.506
Contestación a la demanda, negando el despido del trabajador TMX942.505
Carta poder otorgada por el patrón, persona física TMX942.502
Convenio de sustitución patronal TMX942.510
Demanda por despido injustificado, acción de indemnización constitucional TMX942.509
Demanda relativa a la rescisión de la relación de trabajo con responsabilidad para el patrón TMX942.507
Contestación a la demanda, negando la existencia de la relación laboral TMX942.504

Contestación a la demanda, negando el despido del trabajador y ofreciendo el trabajo
TMX942.503
Constancia de antigüedad y salario (Constancia laboral) TMX942.500
Carta renuncia voluntaria TMX942.499
Recibo de pago por concepto de finiquito TMX942.498
Recibo de herramientas y equipo o útiles de trabajo TMX942.497
Recibo de pago por concepto de salario TMX942.496
Recibo de pago por concepto de tiempo extraordinario TMX942.495
Recibo de pago por concepto de prima dominical TMX942.494
Acta administrativa de hechos por incumplimiento o indisciplina del trabajador TMX942.493
Comunicado de llamada de atención dirigida a un trabajador por indisciplina TMX942.492
Recibo de pago por concepto de reparto de utilidades TMX942.491
Recibo de pago por concepto de fondo de ahorro TMX942.490
Recibo de pago por concepto de vacaciones y prima vacacional TMX942.489
Recibo de pago por concepto de aguinaldo TMX942.488
Contrato individual de trabajo por obra o tiempo determinado TMX942.487
Contrato de trabajo de agente de ventas por comisión TMX942.486
Contrato individual de trabajo, prototipo general TMX942.485
Contrato individual de trabajo sujeto a capacitación inicial TMX942.484
Contrato individual de trabajo sujeto a periodo a prueba TMX942.483
Contrato individual de trabajo por temporada TMX942.482
Contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado TMX942.481
Contrato colectivo de trabajo TMX942.480
Tabulador salarial TMX942.479
Reglamento interior de trabajo TMX942.478
Solicitud de vacaciones TMX942.477
Convenio laboral TMX939.367
Demanda por despido injustificado TMX939.366
Demanda laboral TMX939.365
Renuncia al trabajo TMX928.562



Ofrecimiento de pruebas TMX928.560
Interrogatorio singular cuando se niega la relación laboral TMX928.559
Demanda laboral general TMX928.558
Finiquito TMX928.557
Escrito con el que se acompaña el sobre de preguntas para el desahogo de la prueba confesional TMX928.556
Contrato individual de trabajo por tiempo determinado TMX928.486
Contestación a la demanda en donde se deniega la relación laboral TMX928.485
Comunicado de Rescisión de relación laboral por faltas injustificadas TMX928.484
Carta de Poder de representación al trabajador TMX928.483
Aviso a la Autoridad de la rescisión del contrato TMX928.482
Alegatos de un asunto cuando se niega la relación laboral TMX928.481
Contrato de prestación de servicios profesionales TMX951.193
Carta de recomendación TMX942.501
Preguntas para la confesional TMX928.561
Contrato de subcontrata TMX1.133.642
Convenio modificatorio de contrato TMX1.133.183
Tercería excluyente de preferencia TMX1.155.482
Demanda de amparo directo en materia laboral TMX1.221.767
Auto de desechamiento, en materia de trabajo TMX1.279.200
Ampliación de la demanda de amparo TMX1.245.127
Sentencia de Amparo Directo por la que se concede el Amparo TMX1.233.132
Resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje concediendo parcialmente la suspensión en Amparo Directo TMX1.233.128
Acuerdo de desechamiento conforme al artículo 61, fracción XVIII, de la Ley de Amparo TMX1.228.564
Acuerdo de auto de desechamiento TMX1.228.562
Demanda promovida por el apoderado de una persona física en materia de trabajo en contra de un acto dictado por un tribunal del trabajo en que deja sin efecto un acto dictado dentro del proceso del trabajo TMX1.295.264
Demanda de amparo promovida por tercero extraño a juicio TMX1.288.576
Demanda de amparo en materia laboral TMX1.288.563
Convenio para la suspensión temporal de las relaciones de trabajo TMX1.284.887

Formato de demanda en contra de un laudo y su ejecución por falta de emplazamiento al juicio origen del amparo TMX1.295.410
Demanda promovida por un representante de una persona moral de derecho público en materia de trabajo en contra de una resolución de un tribunal del trabajo en un incidente de liquidación TMX1.295.324
Demanda promovida por un apoderado de una persona moral en materia de trabajo que declara legalmente existente un movimiento de huelga TMX1.295.322
Demanda promovida por el representante de una persona moral de derecho social contra un acto de un tribunal del trabajo que declara legalmente inexistente una huelga TMX1.295.268
Denuncia por falsedad en las declaraciones en materia laboral TMX1.381.566
Acta de negativa del trabajador a recibir el aviso de rescisión TMX1.396.862
Escrito promoviendo la ejecución del laudo en materia laboral TMX1.507.759
Rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón TMX1.507.756
Demanda de amparo indirecto interpuesta por trabajador TMX1.507.752
Demanda por indemnización por riesgo de trabajo TMX1.507.751
Demanda exhibiendo la póliza de fianza en incidente de suspensión TMX1.507.750
Escrito de aclaración de demanda en materia laboral TMX1.507.749
Formato de acta administrativa de investigación TMX1.507.747
Amparo indirecto contra incompetencia en materia laboral TMX1.507.746
Amparo indirecto por huelga en materia laboral TMX1.507.745
Carta dirigida a un trabajador indisciplinado TMX1.507.744
Demanda de amparo directo patronal TMX1.505.598
Acta mensual de la Comisión Permanente de Seguridad e Higiene TMX1.505.583
Amparo directo presentado por el patrón contra un laudo en Juicio Laboral TMX1.505.582
Constestación a la demanda negando el despido injustificado en materia laboral TMX1.505.581
Demanda de amparo directo interpuesta por un trabajador, en que se hacen valer violaciones del procedimiento y de fondo TMX1.505.580
Modelo de respuesta a trabajador que solicita que sea modificada su información por cambio de género TMX1.589.859
Modelo de solicitud de cambio de género de trabajador TMX1.589.858
Terminación unilatera ante la Junta de Conciliación y Arbitraje TMX1.589.854
Convenio de terminación de la relación laboral ante la junta de conciliación y arbitraje TMX1.589.841
Recibo finiquito TMX1.589.837
Carta de renuncia TMX1.588.723

Contrato de trabajo por tiempo indeterminado TMX1.588.722
Contrato de trabajo por tiempo determinado TMX1.588.721
Solicitud de empleo TMX1.588.720
Contrato de trabajo por tiempo indeterminado con período de prueba TMX1.588.719
Contrato de patrocinio y prestación de servicios recíprocos. TMX1.579.442
Amparo indirecto por falta de contestación a un ocurso en materia laboral TMX1.533.202
Amparo indirecto recusación improcedente en materia laboral TMX1.533.201
Escrito de contestación al pliego de peticiones con emplazamiento a huelga en materia laboral TMX1.533.200
Escrito de ofrecimiento de pruebas y alegatos en materia laboral TMX1.533.199
Escrito promoviendo la cuestión de competencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje TMX1.533.198
Demanda de reinstalación y otras prestaciones en materia laboral TMX1.522.723
Escrito de comparecencia ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje para ratificar Convenio de Terminación de relación laboral TMX1.522.722
Promoción ante autoridad responsable para que exhiba copias certificadas de las constancias ofrecidas como prueba TMX1.522.721
Amparo indirecto presentado por tercero interesado en contra de laudo en materia laboral TMX1.522.716
Incidente de liquidación para ejecución de laudo en materia laboral TMX1.522.715
Planteamiento del conflicto en materia laboral TMX1.522.714
Amparo indirecto por Directivos Sindicales por desconocimiento en materia laboral TMX1.522.351
Contestación allanándose a la reinstalación en materia laboral TMX1.522.350
Escrito de alegatos en materia laboral TMX1.522.349
Pliego de posiciones con emplazamiento de huelga por cumplimiento de contrato colectivo en materia laboral TMX1.522.347
Aviso por parte de empresa de suspensión de labores TMX1.623.851
Demanda por suspensión temporal de actividades sin goce de sueldo TMX1.623.850
Indemnización por incapacidad temporal (enfermedad contagiosa) TMX1.623.812
Pliego petitorio laboral TMX1.616.028
Incumplimiento de contrato laboral TMX1.601.747
Contrato de prestación de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo TMX1.110.850
Contrato de prestación de servicios de mantenimiento TMX1.110.847



**tirant
tech**

Tecnología e
innovación jurídica