

CÓMO AFRONTAR LA CRISIS DEL CORONAVIRUS EN TU EMPRESA

JL CARMONA ABOGADOS, S.C. ha preparado una completa guía para resolver todas las dudas acerca de cómo afrontar esta crisis en la empresa.

1.- ¿QUÉ ACCION INMEDIATA DEBEMOS DE TOMAR?

Forme un equipo de respuesta formal **TASK FORCE** con el Director o Gerente General de la Empresa, él o la Titular de Recursos Humanos, con el o la encargada de Medicina del Trabajo o Enfermería, con el o la comisionada por la Tesorería o Departamento de Finanzas, con el o la Representante del Sindicato, un Supervisor por Turno, con facultades para diseñar diagnósticos, planes y programas preventivos y correctivos con motivo de la posible epidemia de coronavirus.

FUNDAMENTO LEGAL.

REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 7. Son obligaciones de los patrones: I. Contar con un Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo y los estudios y análisis de Riesgos requeridos por el presente Reglamento y las Normas, que forman parte del referido diagnóstico;

2. ¿QUÉ MEDIDAS PREVENTIVAS DEBE ADOPTAR LA EMPRESA?

Conforme con lo establecido en la LFT, la empresa tiene la obligación de velar por la salud de las personas trabajadoras y adoptar todas las medidas que resulten necesarias para preservar la salud de éstas.

Artículo 131 de la Ley Federal del Trabajo

XIX Bis. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria 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;

(Además de los arts. 131, fracciones I, XVII, XVIII, XIX, XIX, BIS, 473 475, Ley Federal del Trabajo y todas las disposiciones del REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. RFSST).

En primer lugar, se debe informar a todo el personal, de acuerdo con las instrucciones que las autoridades sanitarias vayan indicando.

Cuando sea necesario para la realización de las actividades, la empresa debe facilitar los Equipos de Prevención Individual (EPIs) adecuados.

Asimismo, en aquellas actividades en las que un gran número de personas trabajadoras permanecen de forma continuada en el lugar de trabajo se debe tener vigilancia específica.

También se recomienda prohibir los viajes de trabajo a aquellas zonas de riesgo en las que se haya decretado el aislamiento y restringir al máximo los viajes a zonas en las que se hayan detectado un amplio número de contagios

Si se dispone de los medios tecnológicos adecuados, el teletrabajo (home working, home office) es una medida preventiva una recomendada. Se trataría de una medida de carácter excepcional y temporal adoptada por acuerdo colectivo o individual.

3. SI NO ADOPTAN MEDIDAS PREVENTIVAS ¿QUÉ PUEDE OCURRIR?

Si se produce un contagio en el centro de trabajo porque la empresa no ha adoptado ninguna medida de prevención, este contagio es considerado enfermedad de trabajo y se producirá un recargo por falta de medidas de seguridad de las prestaciones que el Seguro Social abone por la enfermedad, a más de ser sancionada por infracción grave.

[Art. 490 de la LFT](#)

4. ¿CUÁNDO SE CONSIDERA ENFERMEDAD GENERAL Y CUÁNDO ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO?

De acuerdo con los [arts. 472, 473, 474, 475,475 Bis, LFT](#), se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo. Y si se produce un contagio como consecuencia de un viaje de trabajo o en el centro de trabajo, podría considerarse que se trata de un accidente laboral.

[Artículo 473.-](#) Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

[Artículo 474.-](#) Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincencial, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

[Artículo 475.-](#) 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.

[Artículo 475 Bis.-](#) El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables.

Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo.

Artículo 476.- Serán consideradas enfermedades de trabajo las que determine esta Ley y la Actualización que realice la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

5. ¿LA EMPRESA PUEDE PROHIBIR A SU PERSONAL QUE VIAJE, A NIVEL PERSONAL A ZONAS DE RIESGO?

La empresa no puede impedir, ni tampoco sancionar, a personas de su plantilla que viajen a zonas de riesgos, pero sí les puede realizar una evaluación del estado de salud a través de los servicios de prevención de salud cuando vuelvan.

No obstante, la empresa puede recordar a su plantilla las obligaciones que tienen en materia de prevención de riesgos laborales, como es la de «velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario de los trabajadores en materia de prevención de riesgos».

6. ¿PUEDEN LAS PERSONAS TRABAJADORAS NEGARSE A VIAJAR POR TRABAJO A ZONAS DE RIESGO?

El personal laboral tiene el derecho de protección frente a los riesgos laborales pudiendo interrumpir su actividad ante cualquier riesgo grave e inminente para su salud.

Si el empresario impide el ejercicio de este derecho, cometería una infracción muy grave.

7. CLASES SUSPENDIDAS, ¿CÓMO DEBEN ACTUAR LOS PADRES?

En el caso de que se decreta la suspensión de clases en los niveles de preescolar, primarias, secundarias o preparatorias a las que acuden los hijos de los trabajadores y deban permanecer en sus casas por disposición de la Secretaría de Salud o de Educación, en principio sería una ausencia justificada pero no retribuida, si bien el Seguro Social podría extender la incapacidad temporal a estos supuestos.

Sin embargo, si la ausencia es por cuidado de hijos, estaríamos ante una ausencia justificada, pero no retribuida ni susceptible de compensación con vacaciones, salvo mutuo acuerdo entre las partes.

8. SI UNA PERSONA TRABAJADORA DEBE ESTAR EN CUARENTENA COMO MEDIDA PREVENTIVA ¿CÓMO SE DEBE TRATAR ESTA SITUACIÓN DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL?

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, el aislamiento preventivo de las personas trabajadoras, estén o no afectadas, debe tratarse como una incapacidad temporal por enfermedad. Los servicios médicos del Seguro Social emitirán la correspondiente incapacidad de baja por enfermedad común.

9. ¿EL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE LA EMPRESA PUEDE COMUNICAR A LA MISMA EL NOMBRE DE LAS PERSONAS CONTAGIADAS?

Si no hay consentimiento de las personas afectadas los Servicios de Prevención no deben otorgar más información que las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones.

10. ¿EN QUÉ SUPUESTOS SE PUEDE PARALIZAR LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA?

En el art. 541 fracción VI bis de la Ley Federal del Trabajo, se prevé la posibilidad de paralizar la actividad laboral si existiera un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores, como es el posible contagio entre la plantilla.

La decisión de paralización de la actividad la puede adoptar directamente la empresa, el Inspector de Trabajo, los órganos de seguridad y salud o incluso la propia persona trabajadora que puede decidir abandonar la actividad si se produce tal riesgo.

Si la empresa no paraliza la actividad por riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, la Inspección de Trabajo puede ordenarlo.

