



FEDERACIÓN DE INSTITUCIONES MEXICANAS<sup>®</sup>  
PARTICULARES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, A.C.



15 de abril del 2020

Ing. Rodrigo Guerra Botello  
Secretario General  
FIMPES.  
Presente.

**ASUNTO:** Medidas preventivas en materia laboral  
derivadas de la contingencia sanitaria.

**Circular: CEAJ/02/2020**

Estimados Rectores:

El pasado 30 de marzo de 2020, el Consejo de Salubridad General declaró emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2, indicando que la Secretaría de Salud, sería la encargada de determinar todas las acciones necesarias para atender la emergencia del COVID-19.

Derivado de lo anterior, el 31 de marzo del 2020, la Secretaría de salud emitió un Acuerdo que establece acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria, que los sectores público, social y privado deberán implementar, siendo éstas las siguientes:

- I. Suspensión inmediata de todas las actividades no esenciales del 30 de marzo al 30 de abril de 2020 (el "Periodo"), con la finalidad de mitigar la dispersión y transmisión del COVID-19 en la comunidad, para disminuir la carga de enfermedad, sus complicaciones y la muerte en la población residente en el territorio nacional.

**NOTA:** Cabe hacer mención que ninguno de los acuerdos anteriormente aludidos suspende de manera temporal las relaciones de trabajo en términos de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo (LFT), por lo que, desde un punto de vista estrictamente legal, todos los patrones deberán continuar pagando el salario íntegro a sus empleados.

Así mismo, únicamente podrán continuar en funcionamiento las empresas que realicen las siguientes actividades que se consideran esenciales:

- A. Las que son estrictamente necesarias para atender la emergencia sanitaria, tales como las actividades laborales de la rama médica, paramédica, administrativa y de apoyo en todo el Sistema Nacional de Salud. También los que participan directamente en su abasto, servicios y proveeduría, entre otros el sector farmacéutico, tanto en su producción como en su distribución; la manufactura de insumos, equipamiento médico y tecnologías para la atención de la salud; los involucrados en la disposición adecuada de los residuos peligrosos biológicos infecciosos (RPBI), así como la limpieza y sanitización de las unidades médicas en los diferentes niveles de atención.



FEDERACIÓN DE INSTITUCIONES MEXICANAS<sup>®</sup>  
PARTICULARES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, A.C.



- B. Las de los sectores fundamentales de la economía: financieros, recaudación tributaria, distribución y venta de energéticos, gasolineras y gas, generación y distribución de agua potable, industria de alimentos y bebidas no alcohólicas, mercados de alimentos, supermercados, tiendas de autoservicio, abarrotes y venta de alimentos preparados; servicios de transporte de pasajeros y de carga; producción agrícola, pesquera y pecuaria, agroindustria, industria química, productos de limpieza; ferreterías, servicios de mensajería, guardias en labores de seguridad privada; guarderías y estancias infantiles, asilos y estancias para personas adultas mayores, refugios y centros de atención a mujeres víctimas de violencia, sus hijas e hijos; telecomunicaciones y medios de información, servicios privados de emergencia, servicios funerarios y de inhumación, servicios de almacenamiento y cadena de frío de insumos esenciales; logística (aeropuertos, puertos y ferrocarriles) así como actividades cuya suspensión pueda tener efectos irreversibles para su continuación; y
  - C. Las necesarias para la conservación, mantenimiento y reparación de la infraestructura crítica que asegura la producción y distribución de servicios indispensables; agua potable, energía eléctrica, gas, petróleo, gasolina, turbosina, saneamiento básico, transporte público, infraestructura hospitalaria y médica, entre otros más que pudieran listarse en esta categoría.
- II. En todos los lugares y recintos en los que se realizarán actividades esenciales, se deberán observar, de manera obligatoria, las siguientes prácticas:
    - a) No se podrán realizar reuniones o congregaciones de más de 50 personas;
    - b) Las personas deberán lavarse las manos frecuentemente, estornudar o toser aplicando la etiqueta respiratoria (cubriendo nariz y boca con un pañuelo desechable o con el antebrazo);
    - c) No saludar de beso, de mano o abrazo (saludo a distancia), y
    - d) Todas las demás medidas de sana distancia vigentes, emitidas por la Secretaría de Salud Federal;
  - III. Las personas que pertenecientes a los grupos vulnerables, deberán ausentarse de sus centros de trabajo con permiso con goce de sueldo, aun cuando realicen actividades esenciales.

Aquellas personas que sean parte de los grupos vulnerables deberán de suspender su asistencia a los centros de trabajo de manera inmediata, y en la medida de lo posible, los patrones deberán implementar políticas temporales para que dichas personas trabajen desde su casa, recibiendo su sueldo íntegro por el tiempo que dure la medida. En caso de que lo anterior no sea posible, el patrón estará obligado a cubrirles a dichos empleados el pago íntegro de su salario.

Siendo estas acciones que los patrones podrán implementar en los centros de trabajo para prevenir el contagio del COVID-19 las siguientes:



FEDERACIÓN DE INSTITUCIONES MEXICANAS<sup>®</sup>  
PARTICULARES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, A.C.



## **1. Planeación.**

- a) Designar personal responsable de mantener informados a todos los empleados del centro de trabajo respecto a las indicaciones de la autoridad sanitaria<sup>1</sup>;
- b) Identificar si el centro de trabajo puede continuar laborando durante la Jornada Nacional de Sana Distancia (“JNSD”), de conformidad con el acuerdo de fecha 31 de marzo de 2020 publicado por la Secretaría de Salud<sup>2</sup>;
- c) Identificar dentro del centro de trabajo;
  - Al personal en mayor riesgo que por su condición deban aplicar estrictamente el resguardo domiciliario;
  - Las tareas o funciones susceptibles de flexibilizarse o realizarse desde casa;
  - Las funciones que por su grado de exposición o atención al público sean más riesgosas;
  - Identificar las actividades esenciales para mantener la actividad del centro de trabajo.

## **2. Información y Capacitación.**

- a) Informar a los empleados sobre los signos, síntomas y medidas planteadas en la JNSD por COVID-19;
- b) Colocar en múltiples lugares visibles las infografías oficiales y distribuirlas a través de los medios disponibles;
- c) Dar a conocer a los trabajadores el teléfono de emergencia de la autoridad sanitaria;
- d) Capacitar a los trabajadores sobre las medidas de prevención y de limpieza;
- e) Preparar a trabajadores para que puedan asumir y realizar diferentes funciones ante posible ausentismo; y
- f) Acceder al kit de herramientas, guía y consejos prácticos para aprovechar al máximo el teletrabajo.

## **3. Medidas de prevención.**

- a) Mantener una limpieza permanente del centro de trabajo y los lugares de labor, incluidos los servicios de alimentos;
- b) Proveer a sus trabajadores de productos sanitarios y de equipo de protección personal;
- c) Contar con depósitos de productos desechables y de uso personal;
- d) Escalonar horarios para el uso de las instalaciones con el fin de disminuir el contacto;
- e) Separar las estaciones de trabajo compartidas a una distancia de 1.50 a 2.0 metros.

## **4. Medidas de Protección.**

- a) Instrumentar filtro de supervisión general para ingresar al centro de trabajo;
- b) Enviar a casa al trabajador con síntomas de la enfermedad y remitirlo a su centro de atención médica;



FEDERACIÓN DE INSTITUCIONES MEXICANAS<sup>®</sup>  
PARTICULARES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, A.C.



- c) Identificar a trabajadores que hayan estado en contacto con una persona infectada y enviarlos a casa, e indicarles que, en caso de presentar síntomas, acudan a revisión médica;
- d) Llevar el registro del personal incapacitado y evaluar posibles casos de contagio.

#### **5. Políticas temporales**

- a) Suspensión temporal de actividades no esenciales en el centro de trabajo aún en el caso de los sectores fundamentales. Actividad no esencial es aquella que no afecta la actividad sustantiva de una organización ni los derechos de los trabajadores;
- b) Suspensión de actividades que involucren la concentración física, tránsito o desplazamiento de personas a su centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el acuerdo emitido por la Secretaría de Salud de fecha 24 de marzo de 2020;
- c) Flexibilizar el trabajo, permitir la reorganización de los turnos y el escalonamiento de las jornadas laborales, así como el uso de las tecnologías para minimizar el contacto directo, incluyendo el trabajo a distancia;
- d) Permitir al personal en condición de vulnerabilidad no presentarse al centro de trabajo durante la JNSD, con el fin de cumplir con el resguardo domiciliario corresponsable;
- e) Evitar el retorno de trabajadores enfermos sin contar con la evaluación médica pertinente;
- f) Apoyar a los trabajadores para que se retiren ante la presencia de síntomas de la enfermedad, a través de la simplificación de trámites de incapacidad y la eliminación de descuentos por ausencia.

#### **6. Vigilancia y supervisión.**

- a) Monitoreo de trabajadores en aislamiento y monitorear las disposiciones que establezcan las autoridades competentes para la modificación de acción.

Nota: Es importante mencionar que ninguno de los acuerdos antes mencionados suspende de manera temporal las relaciones de trabajo en términos de lo dispuesto por la LFT, por lo que, desde un punto de vista estrictamente legal, todos los patrones deberán continuar pagando el salario íntegro a sus empleados.

Cualquier modificación a las condiciones laborales en donde se establezcan modificaciones tales como la reducción de la jornada de trabajo (días/horas efectivas de trabajo) y la consecuente reducción proporcional de salario, para ser válidos, deberán ser aprobados por los empleados, y deberán constar por escrito.

Si un empleado adquiere una enfermedad contagiosa como el COVID-19, deberán informar al patrón tan pronto como tengan conocimiento, para evitar el contagio de otros individuos, así como la propagación de la epidemia.

#### **IV. Trabajo a distancia (home office) vs obligación de asistir al centro de trabajo.**

En materia de trabajo a distancia no hay legislación específica. Sin embargo, el artículo 311 de la LFT establece que será considerado como “trabajo a domicilio” el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información



FEDERACIÓN DE INSTITUCIONES MEXICANAS<sup>®</sup>  
PARTICULARES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, A.C.



y la comunicación. En relación con el mismo y dado que no existe normatividad específica, son aplicables las disposiciones de la LFT.

No hay características legales específicas, en realidad atiende a las peculiaridades de las actividades para las que fue contratado el empleado. Asimismo, cuando la posición del empleado le permita desarrollar sus funciones de manera remota, esto puede pactarse por las partes en un convenio específico, en el propio contrato individual de trabajo o en una política de la empresa.

Establecer una política de “home office”, en la que normalmente el patrón señala los términos y condiciones en los que se desarrollará el trabajo remoto que incluya entre otros los horarios de disponibilidad del empleado, el número de horas en las que el trabajador estará activo y disponible, los horarios de disponibilidad para actividades conjuntas por medios de telecomunicación, compartir agendas electrónicas a fin de que el patrón y los demás puedan verificar la disponibilidad del empleado y lograr una óptima planeación para el desempeño de las actividades conjuntas.

El personal que no pueda realizar su trabajo a distancia y no pueda presentarse a laborar en el centro de trabajo por causas ajenas a él, tiene derecho al pago de su salario y prestaciones íntegras. De lo contrario, podría rescindir su relación laboral por causas imputables al patrón.

Todo el personal que esté en posibilidad de realizar sus actividades a distancia deberá continuar con sus labores y tendrá derecho al pago de su compensación total.

En principio el home office no modifica las condiciones de trabajo tales como actividades, horarios y salario. Únicamente modifica el lugar en el que se desempeñarán dichas actividades.

Conforme a la LFT, el patrón tiene la obligación de proporcionar a los empleados herramientas de trabajo. En principio el patrón también debe asumir el costo del internet y teléfono para que el trabajador pueda realizar el trabajo a distancia. Es recomendable que en la política de ‘Home Office’ quede pactado que estos gastos serán reembolsados por la Empresa exclusivamente durante el periodo de la contingencia sanitaria.

## **V. Despido Injustificado**

La LFT, principal disposición que rige las relaciones laborales en México, se diseñó principalmente para proteger los derechos de los trabajadores. En ese espíritu, la terminación de las relaciones laborales está estrictamente regulada y puede llevarse a cabo por distintas razones, que incluyen, entre otras, la terminación de la relación de trabajo por causa justificada. Artículo 46 de la LFT.

Por lo tanto, cuando el patrón decida unilateralmente terminar la relación laboral, la terminación será considerada como justificada si está basada en por lo menos una de las causas establecidas por la LFT, y será considerada como injustificada si la terminación se lleva a cabo sin fundamentar dicha decisión en una de las causas



FEDERACIÓN DE INSTITUCIONES MEXICANAS<sup>®</sup>  
PARTICULARES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, A.C.



a las que hacemos referencia. En este último caso, el patrón deberá cubrir al trabajador las indemnizaciones a las que hace referencia la misma ley.

En caso de que un empleado sea despedido injustificadamente, el patrón tiene la obligación de entregarle una indemnización constitucional que corresponde a 3 meses de salario más una prima de antigüedad, según corresponda. El trabajador también tendrá derecho al pago de la parte proporcional de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional que haya generado hasta el momento del despido. Así como al pago de las prestaciones que por encima de la ley le haya otorgado el patrón, como fondo de ahorro, pago de bonos proporcionales, etc. La LFT, también contempla el pago de 20 días de salario por año laborado como indemnización en caso de que el trabajador demande ante la autoridad laboral la reinstalación a su trabajo, obtenga sentencia a su favor y a pesar de ello el patrón se niegue a reinstalarlo, por lo que entonces deberá cubrir los veinte días por año a los que hacemos referencia a cambio de no reincorporarse a su trabajo.

La prima de antigüedad es igual 12 días de salario por cada año de servicio. En caso de que el salario diario del trabajador exceda al doble del salario mínimo, esta prima deberá pagarse sobre una base topada de dos veces el salario mínimo.

La LFT establece varias causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar servicio y pagar salario, sin responsabilidad para el patrón ni para el trabajador Artículo 42 de la LFT, entre las cuales se encuentra la enfermedad contagiosa del trabajador, suspensión por causa de fuerza mayor, Artículo 42 de la LFT, o el caso fortuito no imputable al patrón Artículos 427 de la LFT y el hecho de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria que implique la suspensión de las labores, en este supuesto los trabajadores están obligados a reanudar sus labores tan pronto concluya la contingencia sanitaria, momento en el cual el empleador recuperaría su facultad para terminar la relación laboral.

En el caso de que el patrón modifique unilateralmente sus condiciones de trabajo, los empleados pueden rescindir la relación laboral con sus patrones por disminución y afectación de las condiciones laborales en su perjuicio, que corresponde a unas de las causas establecidas por la LFT que justifica la terminación de la relación de trabajo por parte del trabajador sin responsabilidad para este último, Artículo 51 de la LFT.

Cuando finaliza la suspensión de actividades laborales derivada de una declaratoria de contingencia sanitaria, los empleados tendrán la obligación de volver a trabajar de manera inmediata reintegrándose en su mismo puesto o categoría y gozando de las mismas prestaciones y derechos que tenían previo a la suspensión de las labores.

Para cualquier duda o comentario favor de contactar a la CEAJ: [jcejfimpes@up.edu.mx](mailto:jcejfimpes@up.edu.mx)