

Las implicaciones del coronavirus en México en las relaciones laborales

Actualmente México ha pasado de una primera fase de importación de casos de COVID19 a una etapa de potenciales contagios en la población. Aún cuando a la fecha hay un número reducido de infectados, su crecimiento se visualiza como exponencial. Las autoridades sanitarias anticipan que en una semana más el país podría estar entrando a la fase de transmisión comunitaria, en la cual los contagios podrían aumentar rápidamente y pasar de cientos a miles de infectados, con lo cual entraríamos a la fase epidemiológica en muy poco tiempo.

La situación ha despertado una serie de inquietudes respecto a la posición que las empresas deben asumir ante esta contingencia y las medidas de control que deben implementar los centros de trabajo para prevenir la propagación del virus entre sus trabajadores. A continuación, nos referimos a las interrogantes que consideramos más relevantes:

¿Cuáles son las medidas de prevención y control que deben adoptar los centros de trabajo?

Los patrones tienen la obligación de contar con un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo que contemple entre otras cuestiones, las acciones para la atención de emergencias y contingencias sanitarias que recomienden o dicten las autoridades competentes. Estas acciones deben cumplir con los estándares mínimos establecidos en las leyes, reglamentos y normas oficiales mexicanas aplicables en materia de seguridad e higiene en el trabajo, y ser implementadas de manera coordinada con los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como con las Comisiones de Seguridad e Higiene que se encuentren instaurados en los centros de trabajo.

¿Los patrones se encuentran obligados a suspender labores en sus centros de trabajo?

No, hasta en tanto las autoridades sanitarias no emitan una declaratoria de contingencia sanitaria que ordene la suspensión general de labores en los centros de trabajo. No obstante, algunas empresas se están inclinando por implementar el trabajo remoto o a distancia, en aras de prevenir la propagación del virus entre sus trabajadores.

¿Los trabajadores pueden negarse a presentarse a laborar en sus centros de trabajo?

Sólo en caso de que la Comisión de Seguridad e Higiene en el centro de trabajo (integrada por representantes del patrón y de los trabajadores) identifique situaciones de riesgo inminente que puedan poner en peligro la salud de los trabajadores.



¿Qué medidas pueden adoptarse frente a trabajadores contagiados?

Se puede suspender temporalmente la obligación de prestar el servicio y de pagar el salario, sin responsabilidad alguna para las partes, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa y hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

¿Puede solicitarse exámenes médicos a los trabajadores para prevenir contagios?

Sí. La práctica de dichos exámenes debe encontrarse regulada en el Reglamento Interior de Trabajo, así como en el Aviso de Privacidad por el cual se informe a los trabajadores el tratamiento al que serán sometidos sus datos personales. Por regla general, el tratamiento de datos de salud requiere del consentimiento expreso y por escrito de su titular; sin embargo, dicho requisito pudiera no ser necesario para el caso que nos ocupa, considerando la situación de emergencia en la que nos encontramos. El uso, conservación y almacenamiento de dicha información debe sujetarse a lo dispuesto en la legislación de protección de datos personales.

¿Cuáles serían las implicaciones en caso de que la autoridad sanitaria determinara la suspensión de labores con motivo de una declaratoria de contingencia sanitaria?

Los trabajadores no se encontrarán obligados a presentarse a laborar al centro de trabajo. Sin embargo, podrá convenirse la prestación de sus servicios de forma remota. En el caso de que esto no fuera posible, el **patrón podrá suspender los efectos de la relación de trabajo, quedando únicamente 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.**

¿Cuál es el principal riesgo que presenta el trabajo a distancia?

La **confidencialidad y seguridad de la información de las empresas** y de terceros con los que guardan algún tipo de relación. Para el caso de que se opte trabajar bajo esta modalidad de trabajo, se recomienda que las empresas establezcan protocolos y procedimientos de encriptación y cifrado de la información, control de uso adecuado de las tecnologías, el establecimiento de políticas de seguridad para el uso de dispositivos personales, así como para la notificación de incidencias y vulneraciones de seguridad.