

LE DAMOS LA MÁS CORDIAL  
bienvenida al curso:

**Seguimiento Legal  
por contingencia  
(COVID 19)  
Ley Federal del  
Trabajo**

Expositor:

Lic. Luis Javier Villafuerte Arias

## 30/abr/2009

Se publica en el DOF el Acuerdo con el que la Secretaría de Salud ordenó la suspensión de labores en la Administración Pública Federal y en el sector productivo de todo el territorio nacional, del 1º al 5 de mayo del 2009, con el propósito de combatir la epidemia provocada por un “nuevo tipo de virus de influenza”.

[https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5088366&fecha=25/04/2009](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5088366&fecha=25/04/2009)

# PANDEMIA 2009

Se exceptuaron de suspensión, las empresas cuyas actividades fueran necesarias para hacer frente a la contingencia: Hospitales, clínicas, farmacias, laboratorios, servicios médicos, financieros, telecomunicaciones, y medios de información, hoteles y restaurantes, siempre y cuando no correspondan a espacios cerrados con aglomeraciones, gasolineras, mercados, supermercados, misceláneas, servicios de transportes y distribución de gas.

La Secretaría de Salud señaló que las relaciones laborales se mantendrían conforme a lo previsto en los contratos individuales, colectivos, contratos ley y al amparo de la Ley Federal del Trabajo (**LFT**).

# FUNDAMENTO DE LA SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES 2009

## LEY GENERAL DE SALUD

### TÍTULO DECIMO

#### Acción Extraordinaria en Materia de Salubridad General

Artículo 181.- En caso de epidemia de carácter grave, peligro de invasión de enfermedades transmisibles, situaciones de emergencia o catástrofe que afecten al país, la Secretaría de Salud dictará inmediatamente las medidas indispensables para prevenir y combatir los daños a la salud, a reserva de que tales medidas sean después sancionadas por el Presidente de la República.

# Causas Individuales de Suspensión (art 42 LFT)

- La enfermedad contagiosa del trabajador o la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad no profesional.
- El arresto del trabajador.
- La designación como representante ante organismos estatales.
- La Falta de documentos necesarios para la prestación del servicio.
- La prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de los intereses del patrón, aquel tendrá derecho a salario.
- El llamado para alistarse y servir en la Guardia Nacional, único supuesto en el que el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

# Causas de Suspensión Colectiva (art 427 LFT)

- La fuerza mayor; el caso fortuito; la incapacidad física o mental o muerte del patrón. *(Queda sujeta a la aprobación de la JCA)*
- La falta de materia prima, no imputable al patrón.\*
- El exceso de producción.\*
- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.\*
- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos.\*
- La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades con las que hubiese contratado trabajos o servicios.\*

*\*Quedan condicionadas a la autorización de la JCA.*

# REFORMA LABORAL 2012

Se incorpora el supuesto “suspensión general de labores por declaración de contingencia sanitaria” como causal de suspensión temporal de las relaciones de trabajo.

Respecto de esta nueva causal se eximió al patrón de solicitar la autorización previa o de someter la suspensión a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El patrón queda 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.

[http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012)

# 31/dic/2019 – 11/mar/2020

El gobierno chino emitió una alerta a la OMS sobre una nueva enfermedad que se extendía por Wuhan.

Los pacientes presentaban fiebre, tos seca y neumonía.

Muy pronto comenzaron a darse los primeros fallecimientos.

La OMS declara que el brote del virus SARS-CoV2 (COVID-19) es una pandemia declarando una emergencia de salud pública de relevancia internacional.

# 23/mar/2020

Se publica en el DOF el ACUERDO por el que el Consejo de Salubridad General (**CSG**) reconoce al SARS-CoV2 (COVID-19) como una enfermedad grave de atención prioritaria.

La Secretaría de Salud establecerá las medidas necesarias para la prevención y control de la epidemia definiendo las modalidades específicas.

El CSG exhortó a los gobiernos de las entidades federativas e integrantes del Sistema Nacional de Salud a definir planes de reconversión hospitalaria y expansión inmediata de capacidad que garanticen la atención oportuna de los casos de la epidemia.

El CSG se constituyó en sesión permanente.

[http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5590161&fecha=23/03/2020](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590161&fecha=23/03/2020)

# POSTURAS

La OIT hace énfasis en que la pandemia no es una causa que justifique la separación del trabajo, pero llama al diálogo para la adopción de medidas de política dolorosas, pero necesarias.

Colegios de Abogados se pronuncian en el sentido de ir más allá de los preceptos jurídicos, buscando prevalezca un espíritu de solidaridad social que, privilegiando la salud y la vida, procure la conservación de las fuentes de empleo y los medios de subsistencia.

Se exhorta a patrones, trabajadores y sindicatos al diálogo y al acuerdo en beneficio de todos

# Secretaría de Salud 24/mar/2020

[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5590339&fecha=24/03/2020](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590339&fecha=24/03/2020)

Se publica en el DOF el ACUERDO que establece medidas preventivas a implementar para la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el SARS-CoV2.

Ordena suspender temporalmente las actividades de los sectores público, social y privado que involucren la concentración física, tránsito o desplazamiento de personas hasta el 19 de abril del 2020.

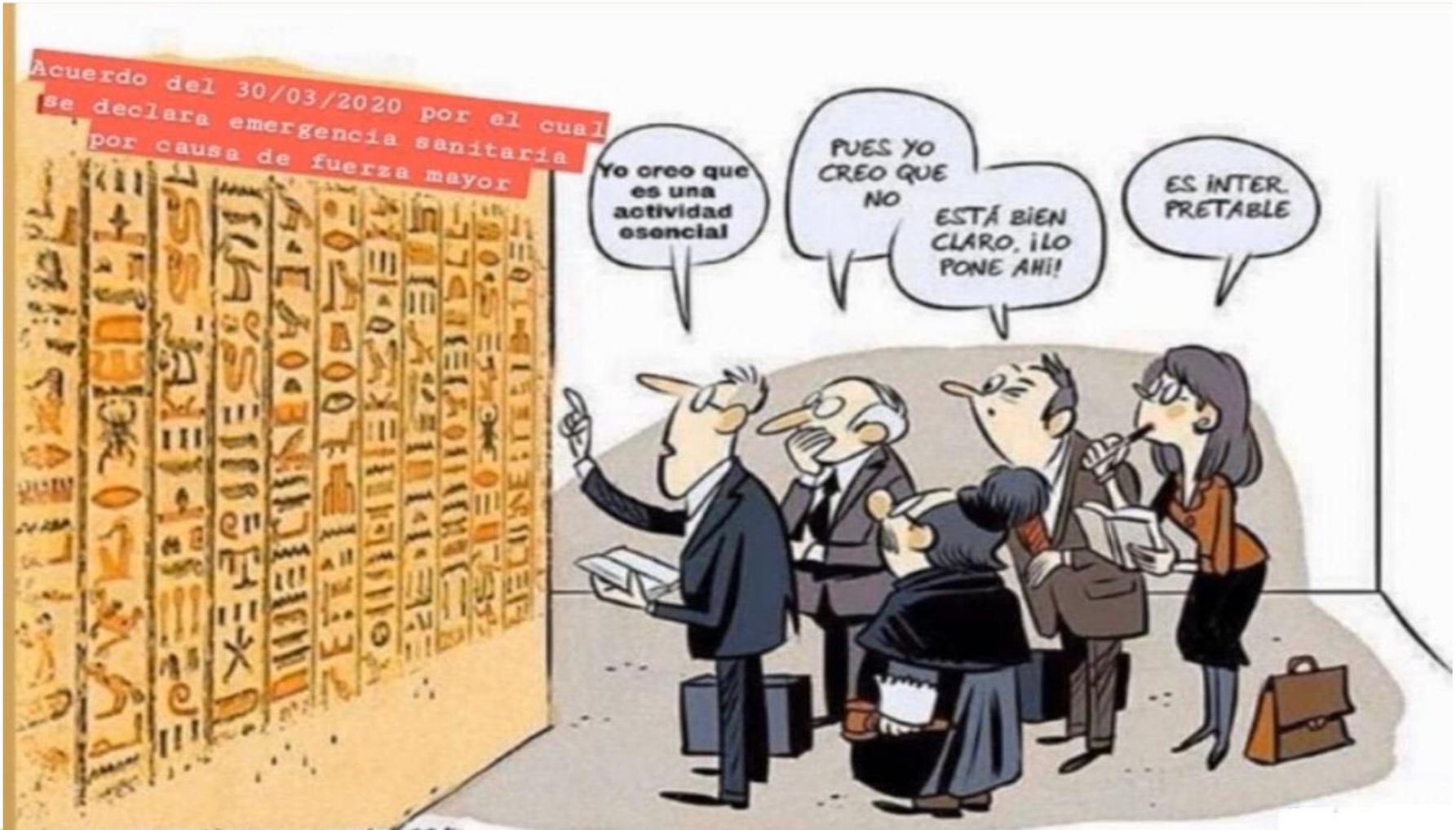
**EXCEPCIONES:** Continuarán laborando las empresas necesarias para hacer frente a la contingencia, de manera enunciativa: hospitales, clínicas, farmacias, laboratorios, servicios médicos, financieros, telecomunicaciones, y medios de información, servicios hoteleros y de restaurantes, gasolineras, mercados, supermercados, misceláneas, servicios de transportes y distribución de gas, siempre y cuando no correspondan a espacios cerrados con aglomeraciones.

Las relaciones laborales se mantendrán y aplicarán conforme a lo contratado.

Ordena evitar la asistencia a centros de trabajo a personas vulnerables. mayores de **65** años; embarazadas o en periodo de lactancia; menores de 5 años; personas con discapacidad, enfermedades crónicas no transmisibles, hipertensión arterial, pulmonar, insuficiencia renal, lupus, cáncer, diabetes mellitus, obesidad, insuficiencia hepática o metabólica, enfermedad cardiaca, o con algún padecimiento o tratamiento farmacológico que les genere supresión del sistema inmunológico; **quienes a manera de permiso con goce de sueldo gozarán de su salario y demás prestaciones.**

Suspender reuniones y congregaciones de más de **100** personas;

[http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5590745&fecha=30/03/2020](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590745&fecha=30/03/2020)



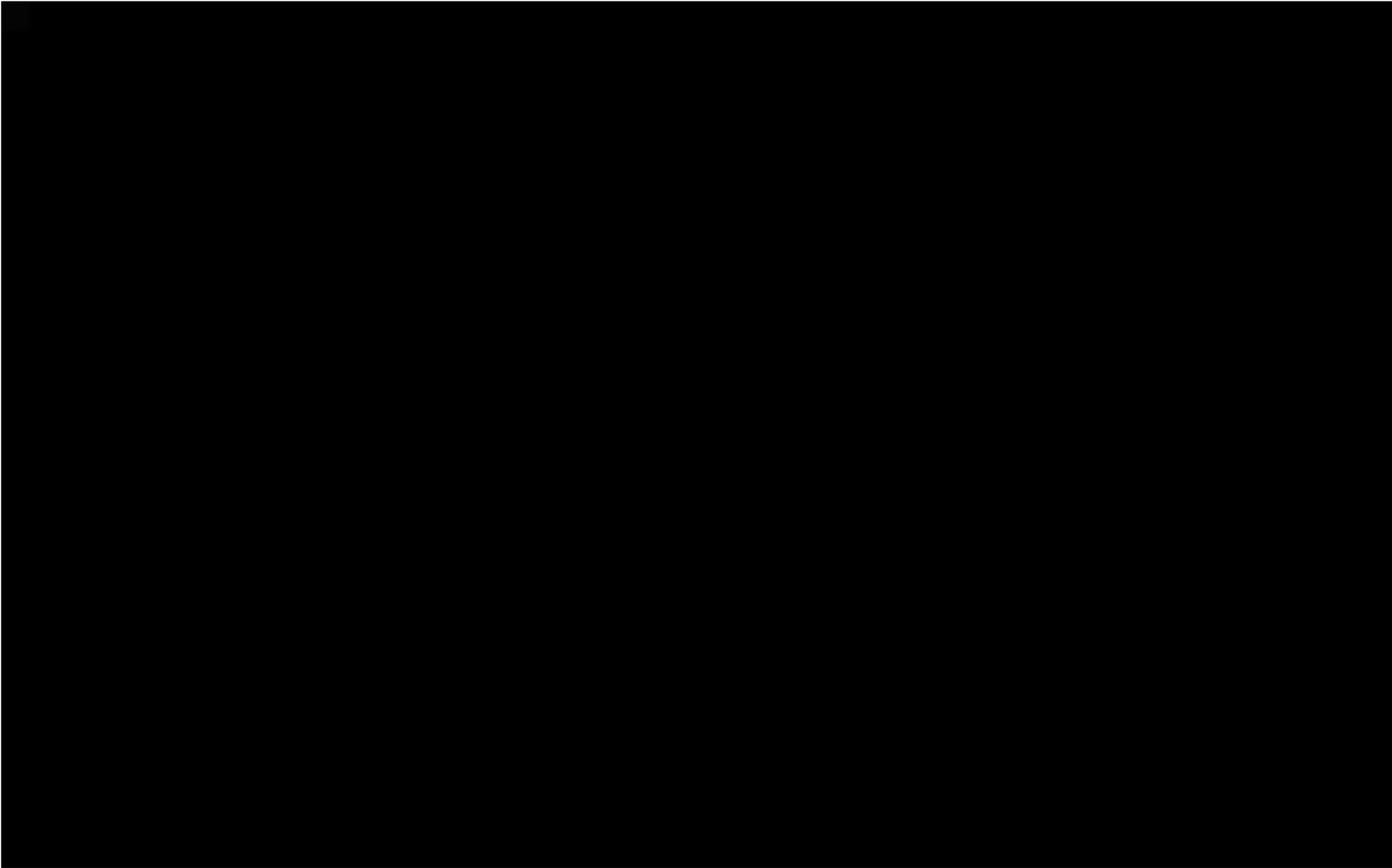
30/mar/2020

Al presentar la Declaratoria de Emergencia Sanitaria del **CSG**, el canciller mexicano dijo:

“...la protección de los trabajadores, porque no se les puede privar de su salario este mes, de acuerdo a la ley. ¿Qué sucedería con quien se oponga, o abra, o diga a mí no me importa? Bueno pues habrá desde sanciones administrativas, que te pongan una multa, una clausura, hasta inclusive, si se demuestra que por razón de que tú hiciste eso alguien se contagió, pues puedes tener hasta responsabilidades penales.”

“Esta declaratoria es de emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor y en ese caso la disposición legal no permite la aplicación del artículo que tú señalas” (427 y 429 que contemplan la indemnización de un mes de SMGV); “empresa que lo intente se va a enfrentar en el proceso laboral que va a perder, por que la Ley es muy clara...”

<https://www.youtube.com/watch?v=phT6x-a52XU> (pronunciamentos a partir del 47:30)



# RESPONSABILIDAD PENAL

Si una persona trabajadora se contagia, independientemente de que sobreviva o no al tratamiento, la clasificación para el patrón que desatendió las medidas impuestas por la autoridad en relación a la suspensión de actividades es la de LESIONES QUE PONEN EN PELIGRO LA VIDA, con un margen punible de 3 a 8 años de prisión.

Fuente INACIPE

[http://www.inacipe.gob.mx/investigacion/documentos/RESPONSABILIDAD\\_PENAL\\_ANTE\\_EL\\_COVID-19.pdf](http://www.inacipe.gob.mx/investigacion/documentos/RESPONSABILIDAD_PENAL_ANTE_EL_COVID-19.pdf)

- Se sugiere obtener constancia de que una persona no se encuentra dentro del grupo de personas vulnerables.
- Se sugiere obtener constancia de que se realizaban actividades labores desde casa.

# Secretaría de Salud 31/mar/2020

[https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5590914&fecha=31/03/2020](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590914&fecha=31/03/2020)

Se publica en el DOF el ACUERDO que establece acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria.

- Extiende la suspensión de actividades no esenciales al 30 de abril de 2020.
- Adiciona como actividades esenciales: ferreterías, 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; 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.\***
- Reduce de 65 a 60 la edad de personas vulnerables y reduce las congregaciones de 100 a 50.

*\*Ver DOF 6/abr/2020* [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5591234&fecha=06/04/2020](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5591234&fecha=06/04/2020)

# Postura STPS

<https://twitter.com/luisaalcalde/status/1245430251615932418?s=12>

*“No es el supuesto contemplado en la LFT para que se suspendan las relaciones de trabajo y el patrón indemnice a los trabajadores con un mes de SMGV porque no es una CONTINGENCIA SANITARIA, sino una EMERGENCIA SANITARIA.”*

*“La obligación general debe ser pagar el salario íntegro, **en el entendido de que pudiesen existir circunstancias que los obliguen a llegar a acuerdos entre ambas partes.**”*

Obedece a eludir el costo político y económico ante la baja de las y los suspendidos en el IMSS, de lo que pronosticamos que se seguirá esa política aunque la contingencia se postergue.



# JFCA y PROFEDET

Ambas autoridades de Trabajo se pronuncian a favor de los acuerdos entre trabajadores y patrones.

La PROFEDET puede auxiliar para llegar a convenios que concilien los intereses de ambas partes.

La JFCA da seguridad y certeza jurídica a los acuerdos celebrados entre las partes.

# CONTINGENCIA vs EMERGENCIA

Indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.

Se suspenden los efectos de las relaciones de trabajo, que se traduce en que no se tiene obligación de prestar el servicio.

El tiempo de la suspensión no computa en la antigüedad.

Implica dar de baja en el IMSS.

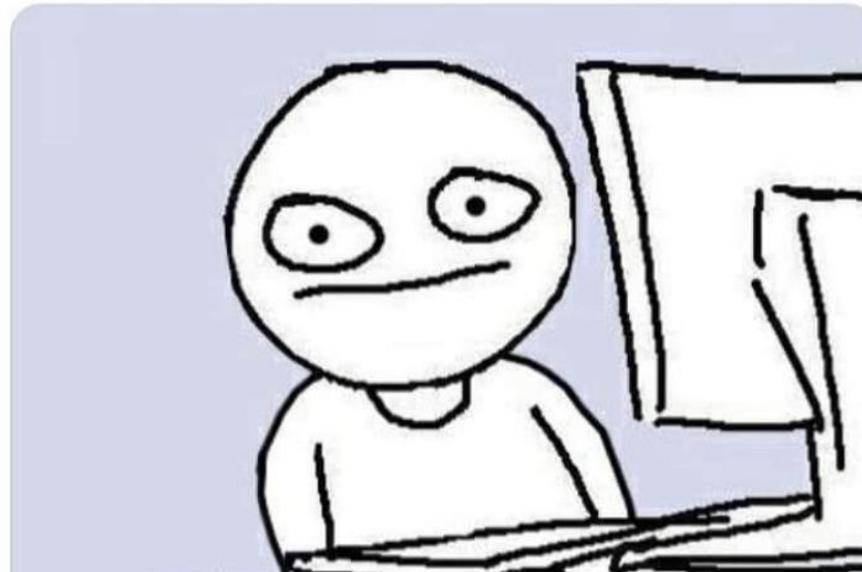
Los trabajadores estarán obligados a reanudar sus labores tan pronto concluya la contingencia

Las personas vulnerables y las involucradas en actividades no esenciales, que no es factible que presten servicios guardando el resguardo domiciliario (home office) tienen derecho al pago de su salario íntegro con reconocimiento del tiempo que dure la emergencia, como parte de su antigüedad.

# HOME OFFICE

¿Si uno trabaja en casa y la esposa le pega cuenta como accidente laboral?

Los laboristas:



COFiDE

# HOME OFFICE

Trabajar desde casa, aún en el caso de personas vulnerables al virus e incluso en las empresas que realizan actividades no esenciales, es perfectamente válido pues se cumple con:

- a) Evitar el tránsito o desplazamiento de personas; y
- b) Cumplir el resguardo domiciliario obligatorio.

Reiteramos que es recomendable obtener constancia de que el empleado trabaja en casa para eludir una responsabilidad penal en caso de contagio.

# VACACIONES (arts. 76 a 81 LFT)

- Válido haber otorgado vacaciones adeudadas con goce de salario íntegro a quienes debían suspender actividades.
- No es válido anticipar días de vacaciones pues se privaría en el futuro de las oportunidades de descanso y distracción.

*Artículo 81.- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.*

# PAGOS ANTICIPADOS

- Algunas empresas cuya actividad es considerada no esencial, están cubriendo a sus empleados la primer quincena de abril, tomando el pago como anticipo de utilidades a repartir.
- Otras empresas están considerando tomar los pagos del mes de abril como préstamo a descontar o compensar con posterioridad, una vez que concluya la contingencia.

Ambas medidas tienen el inconveniente de que se evidencia la falta de pago del “salario íntegro” promovido por la autoridad.

*Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:*

*1. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios y pagos hechos con exceso al trabajador... La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.*

# CAJA DE AHORRO

Es una medida que se está contemplando para el caso de que la suspensión de actividades se postergue.

*Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:*

*IV. Pago de cuotas para la constitución... de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.*

# REDUCIR SALARIOS Y PRESTACIONES

Se conceptualiza como modificación de condiciones de trabajo (arts. 56, 57 y 426 LFT).

Es una opción para empresas de actividades esenciales.

Puede ser individual o colectiva.

Debe atenderse el principio: “a trabajo igual, salario igual” (*art 86 LFT*).

Debe ser de común acuerdo y respetar los mínimos legales.

La modificación puede sujetarse a una temporalidad o ser indefinida.

# SOPORTE JURISPRUDENCIAL DE LA MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

Registro **242541**; Tesis Aislada de la otrora Cuarta Sala de la SCJN; y Registro **195236**; Jurisprudencia del TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO; Tesis III.T. J/26 emitida en 1998: **LA VARIACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO POR EL PATRÓN SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

Registro **2013496** Jurisprudencia de la Segunda Sala de la SCJN; Tesis 2ª/J. 167/2016 (10ª): **SI EL PATRÓN Y EL TRABAJADOR ACUERDAN TERMINAR LA RELACIÓN LABORAL ENTRE ELLOS A TRAVÉS DE UN CONVENIO, PARA EFECTOS DE SU VALIDEZ NO TIENEN LA OBLIGACIÓN DE ACUDIR ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA RATIFICARLO, PUES LA RATIFICACIÓN NO DEBE ENTENDERSE COMO UNA OBLIGACIÓN QUE HAGA MÁS ONEROSA LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL PARA LAS PARTES.**

Registro **2013591**; Jurisprudencia de la Segunda Sala de la SCJN; Tesis 2ª/J. 3/2017 (10ª): **LOS CONVENIOS DE ANTIGÜEDAD O LIQUIDACIÓN, DE RATIFICARSE Y APROBARSE POR LAS JCA SERÁN INIMPUGNABLES VÍA ACCIÓN DE NULIDAD; EN CAMBIO, DE NO RATIFICARSE SERÁN IMPUGNABLES VÍA ACCIÓN DE NULIDAD PARA QUE LA AUTORIDAD LABORAL ANALICE SI EXISTIÓ RENUNCIA DE DERECHOS EN PERJUICIO DEL TRABAJADOR.**

Registro **194674**; Jurisprudencia de la Segunda Sala SCJN; Tesis 2a./J. 3/99: **LOS CONTRATOS Y CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO PUEDEN MODIFICARSE SIN TENER QUE ACUDIR A LOS TRIBUNALES DE TRABAJO VÍA PROCEDIMIENTO JURISDICCIONAL, EN EL ENTENDIDO DE QUE DICHA MODIFICACIÓN NO IMPLIQUE UNA RENUNCIA DE LOS DERECHOS MÍNIMOS CONSAGRADOS CONSTITUCIONAL Y LEGALMENTE EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES.**

Registro: **200554**; Jurisprudencia de la Segunda Sala SCJN; Tesis 2a./J. 40/96: **EN LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO SE PUEDEN REDUCIR LAS PRESTACIONES PACTADAS POR LAS PARTES, SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS MÍNIMOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL TRABAJADOR.**

Vínculo al IUS <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/tesis.aspx>



**Suprema Corte  
de Justicia de la Nación**

**Semanario Judicial de la Federación**

**Consulta tradicional**

Escriba el tema de su interés o número(s) de identificación. Utilice comillas para "búsqueda de frases".

Número de resultados por página:  Ordenar por:

- Rubro (Título/Subtítulo)
- Texto
- Precedentes
- Localización
- Tesis jurisprudenciales y aisladas
- Tesis Jurisprudenciales
- Tesis Aisladas

**Épocas**

Todo	Pleno	1a. Sala	2a. Sala	3a. Sala	4a. Sala	S. Auxiliar	Plenos Cto.	TCC
10a.	<input checked="" type="checkbox"/> <a href="#">10a. Época</a>	<input type="checkbox"/> 10a. Época	<input checked="" type="checkbox"/> <a href="#">10a. Época</a>				<input checked="" type="checkbox"/> <a href="#">10a. Época</a>	<input type="checkbox"/> 10a. Época
9a.	<input checked="" type="checkbox"/> <a href="#">9a. Época</a>	<input type="checkbox"/> 9a. Época	<input checked="" type="checkbox"/> <a href="#">9a. Época</a>					<input type="checkbox"/> 9a. Época
8a.	<input checked="" type="checkbox"/> <a href="#">8a. Época</a>	<input type="checkbox"/> 8a. Época	<input type="checkbox"/> 8a. Época	<input type="checkbox"/> 8a. Época	<input checked="" type="checkbox"/> <a href="#">8a. Época</a>	<input type="checkbox"/> 8a. Época		<input type="checkbox"/> 8a. Época
7a.	<input checked="" type="checkbox"/> <a href="#">7a. Época</a>	<input type="checkbox"/> 7a. Época	<input type="checkbox"/> 7a. Época	<input type="checkbox"/> 7a. Época	<input checked="" type="checkbox"/> <a href="#">7a. Época</a>	<input type="checkbox"/> 7a. Época		<input type="checkbox"/> 7a. Época
6a.	<input type="checkbox"/> 6a. Época	<input type="checkbox"/> 6a. Época	<input type="checkbox"/> 6a. Época	<input type="checkbox"/> 6a. Época	<input type="checkbox"/> 6a. Época			
5a.	<input type="checkbox"/> 5a. Época	<input type="checkbox"/> 5a. Época	<input type="checkbox"/> 5a. Época	<input type="checkbox"/> 5a. Época	<input type="checkbox"/> 5a. Época	<input type="checkbox"/> 5a. Época		
	<input type="checkbox"/> Informes	<input type="checkbox"/> Informes	<input type="checkbox"/> Informes	<input type="checkbox"/> Informes	<input type="checkbox"/> Informes	<input type="checkbox"/> Informes		<input type="checkbox"/> Informes

# JORNADA

Reducir la jornada en actividades esenciales fue una solución que se implementó para evitar las aglomeraciones en el transporte público en horas pico y reducir el riesgo de contagio.

Poco sirve reducir jornadas de trabajo pues se puede disminuir el salario como parte de la modificación de las condiciones de trabajo, manteniendo la misma jornada.

Puede servir distribuir las horas de la jornada conforme al segundo párrafo del artículo 59 de la LFT, a fin de disminuir el número de días de prestación de servicio con lo que se reduce el riesgo de contagio en trayecto.

# Modalidades de la Jornada

Pueden repartirse las horas de trabajo, a fin de permitirse el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente (art. 59 LFT).

- Ejemplo Clásico: de 9:00 a 17:30 horas de lunes a viernes con treinta minutos de descanso intermedio, y de 9:00 a 14:30 horas los sábados.
- Ejemplo Contingencia: de 8:00 a 20:00 horas los lunes, martes, jueves y viernes.

# REDUCIR DÍAS DE TRABAJO

Se mantienen el salario y las prestaciones, pero la empresa solo paga el número de días trabajados y la parte proporcional del séptimo día. Así, a un trabajador que presta servicios solo tres días de la semana se le tendría que cubrir el 50% de lo que se le pagaba cuando laboraba la semana completa.

*(El art.72 LFT dispone que cuando no se presten servicios durante todos los días de trabajo de la semana, solo se tendrá derecho al pago de la parte proporcional del salario de los días de descanso)*

Fomenta un resguardo domiciliario parcial reduciendo riesgo de contagio en trayecto.

Esta fue una solución comúnmente usada ante la crisis financiera del 2019 y puede recurrirse a ella hasta después de concluida la contingencia.

# CONVENIOS DE SUSPENSIÓN

Pueden ser por emergencia sanitaria en el caso de personas vulnerables y actividades no esenciales, o por causa de fuerza mayor en el caso de las esenciales.

También se les ha conceptualizado como permisos con goce de sueldo parcial ya que se plantea una remuneración equivalente a un porcentaje del sueldo.

Debe contemplarse las disposiciones correspondientes a los salarios variables (arts. 89 y 289 LFT).

Pueden ser individuales o colectivos.

Debe ser de común acuerdo y considerar los mínimos legales.

La suspensión debe sujetarse a la temporalidad de la emergencia sanitaria (30 de abril, por el momento).

Es otra de las sugerencias o insinuaciones que hace la autoridad, sin llegar al extremo de pagar el mínimo.

# Salario Variable

Cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones de los últimos 30 días efectivamente trabajados. Si en ese lapso hubiese habido aumento, se tomará el promedio de las percepciones obtenidas a partir de la fecha del aumento.

(Art. 89)

En el salario fijado a comisión, para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio del último año. (Art. 289)

# Obligaciones de los Patrones (art. 132 LFT)

- Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria.
- Informar los riesgos para la salud que entraña el trabajo y las medidas para evitar el contagio.
- Disponer de medicamentos y materiales indispensables para prestar los primeros auxilios.
- Evitar se produzcan incidentes de racismo y xenofobia, en particular contra personas de determinados orígenes étnicos y personas procedentes de países en los que el virus está más extendido.
- Apoyar a quienes tienen responsabilidades familiares.

## Obligaciones de los Trabajadores (art. 134 LFT)

- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- Dar aviso inmediato de las causas justificadas que impidan concurrir al trabajo.
- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan.
- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

## Seguridad e Higiene (art. 475)

Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos, las NOM, así como las que se les indiquen en la empresa.

En cada empresa o establecimiento se organizarán las **comisiones de seguridad e higiene** que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

# AGENDA

- GENERALIDADES
- OBLIGACIONES PATRONALES PARA EFECTOS DE IMSS E INFONAVIT
- RIESGOS DE TRABAJO Y MANEJO DE INCAPACIDADES
- PROGRAMA DE BENEFICIOS Y FACILIDADES POR PARTE DEL IMSS (PATRONES Y TRABAJADORES)

# GENERALIDADES

- **SEGURIDAD SOCIAL: EL DERECHO A LA SALUD, PENSIONES Y MEDIOS DE SUBSISTENCIA**
  - TRIPARTITA: PATRONES, TRABAJADORES, ESTADO
  - FUNCIONAMIENTO COMO UN SEGURO (PRIMAS, COBERTURAS)
- **SEGURO SOCIAL: INSTRUMENTO BÁSICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**
- **IMSS: DOBLE FUNCIÓN**
  - PRESTADOR DE SERVICIOS DE SEGURIDAD SOCIAL
  - ORGANISMO FISCAL AUTÓNOMO

# GENERALIDADES

- CONTRIBUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL:
  - SUJETO: TRABAJADOR /PATRÓN
  - OBJETO: RELACIÓN LABORAL
  - BASE: SALARIOS
  - TASA O TARIFA: % DE CUOTAS DE CADA RAMA

# OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

- INSCRIBIRSE AL IMSS
- INSCRIBIR A SUS TRABAJADORES ( EL ORIGEN ES LA RELACIÓN LABORAL
- COMUNICAR ALTAS, BAJAS Y MODIFICACIONES DE SALARIO
- DETERMINAR EL SDBC Y LAS CUOTAS
- INFORMAR LOS RIESGOS DE TRABAJO
- DE MÁS OBLIGACIONES QUE DISPONGA LA LEY
- POR CONTINGENCIA: LAS OBLIGACIONES SIGUEN INTACTAS. NO AMNISTIA, NO PRÓRROGA ESPECIAL, ÉNFASIS EN LA CONTINUACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR PARTE DE LAS AUTORIDADES

# RIESGOS DE TRABAJO

- ENFERMEDAD DE TRABAJO
  - PATOLOGÍA CAUSADA POR LA ACCIÓN CONTINUADA DEL EJERCICIO DEL TRABAJO
    - COVID 19 ES ENFERMEDAD DE TRABAJO: EN CASO DE QUE LA INFECCIÓN SEA POR MOTIVO DEL EJERCICIO DEL TRABAJO, EXISTEN LINEAMIENTOS ESPECÍFICOS POR PARTE DE LA AUTORIDAD: CIRCULAR 909001 300000 /2020 DE LA DIRECCIÓN DE PRESTACIONES MÉDICAS Y SOCIALES
    - CONSIDERA ACTIVIDADES ESENCIALES (PERSONAL MÉDICO, TRANSPORTE DE PERSONAS, TIENDAS, SERVICIOS PÚBLICOS, ETC,
    - PROCEDIMIENTOS CONCRETOS PARA REPORTAR Y TRATAR LOS CASOS.
    - PATRONES: SUPERVISAR, IDENTIFICAR, CONFIRMAR Y DAR SEGUIMIENTO CON SUS TRABAJADORES. APLICA FORMULARIO PARA REPORTAR POSIBLE RIESGO DE TRABAJO.
    - CASO POR CASO Y DE ACUERDO A LAS CONDICIONES DE LA EMPRESA, COMO CUALQUIER OTRA ENFERMEDAD.

# RIESGOS DE TRABAJO

- ACCIDENTE DE TRABAJO:
  - PÉRDIDA DE LA SALUD DE FORMA SÚBITA EN EL EJERCICIO O POR MOTIVO DEL TRABAJO
    - TRABAJO EN CASA: EL CENTRO DE TRABAJO SE CONSTITUYE DONDE LA PERSONA EJERCE SU LABOR, POR CONSECUENCIA, UN ACCIDENTE EN EJERCICIO O POR MOTIVO DEL TRABAJO SE CONSIDERA ACCIDENTE DE TRABAJO (NO EN TRAYECTO) INDEPENDIENTEMENTE DEL LUGAR Y TIEMPO EN QUE OCURRA.
    - ACCIDENTE EN TRAYECTO: SI ES RT PERO NO CUENTA PARA LA DETERMINACIÓN DE LA PRIMA DE RIESGOS DE TRABAJO.
    - ANÁLISIS, SUPERVISIÓN, COSTOS Y BENEFICIOS.
    - CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS: DECISIONES EXTRAORDINARIAS
    - NO HAY REGLAS DE OPERACIÓN.

# RIESGOS DE TRABAJO

- CONSECUENCIAS:
  - INCAPACIDAD PARA EL TRABAJADOR:
    - PARCIAL O TOTAL
    - TEMPORAL O PERMANENTE
    - SUBSIDIOS Y PENSIONES
  - PATRÓN
    - INCREMENTO EN LA PRIMA
    - DISMINUCIÓN DE CUOTAS
    - PÉRDIDA DE MANO DE OBRA
    - COSTOS ALTOS POR OMISIÓN O MALA ADMINISTRACIÓN
    - CONTROVERSIAS CON LAS AUTORIDADES

# RIESGOS DE TRABAJO

OCURRENCIA

- ESTADO DE INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR
- ACTIVACIÓN DE DERECHOS (ATENCIÓN MÉDICA, SUBSIDIOS, PENSIONES)
- PATRON: AVISO, INICIO DE ADMINISTRACIÓN, SUPERVISIÓN

DURANTE

- VIGILANCIA, DESCUENTO DE DÍAS, SUSPENSIÓN DEL PAGO DE SALARIOS
- RECOPIACIÓN DE DOCUMENTACIÓN
- COMUNICACIÓN CON EL TRABAJADOR

FINAL

- DICTAMEN DE: ALTA MÉDICA, INCAPACIDAD PERMANENTE O DEFUNCIÓN
- CÓMPUTO DE DATOS Y ANALISIS PARA PRIMAS DE RT.

# PROGRAMA DE BENEFICIOS

- LA LEY CONTEMPLA UNA SERIE DE OPCIONES Y FACILIDADES NO SOLO PARA EL CASO DE COVID 19 SINO PARA PATRONES QUE EN GENERAL TENGAN DIFICULTAD PARA CUMPLIR CON SUS OBLIGACIONES.
- OPINIÓN: NO EXISTE INCENTIVO ALGUNO POR PARTE DE LAS AUTORIDADES POR LA CONTINGENCIA
- C:\Users\artur\OneDrive\Escritorio\COFIDE\MATERIAL CURSO 15 ABRIL\CT Medidas Economicas.pdf

# MATRIZ REGULATORIA. TOMA DE DECISIONES , PARA LA ALTA DIRECCIÓN

CONCEPTO	VENTAJAS/ NECESIDAD	LABORAL	FISCAL	SEGURIDAD SOCIAL	SISTEMAS Y ADMIN.	RETOS
TRABAJO A DISTANCIA	<p>IMPOSIBILIDAD DE ASISTIR A LA CIA.</p> <p>CONTINUIDAD DEL NEGOCIO</p> <p>ASEGURAMIENTO DE SUBSISTENCIA</p>	<p>CONTRATOS.</p> <p>JORNADAS</p> <p>CONEXIÓN</p> <p>MOBILIARIO</p> <p>SANIDAD.</p>	<p>COSTOS ASOCIADOS.</p> <p>DEDUCCIONES.</p> <p>DECLARACIONES EN TIEMPO</p> <p>SAT SIGUE TRABAJANDO</p>	<p>PAGO DE CUOTAS CONTINÚA.</p> <p>ADMINISTRACIÓN DE INCAPACIDADES</p> <p>CRÉDITOS DE INFONAVIT</p>	<p>POLÍTICAS ADECUADAS</p> <p>SISTEMAS DE SUPERVISIÓN Y PRODUCTIVIDAD</p> <p>SUBSIDIO DE FALLAS POR MADUREZ.</p>	<p>ANSIEDAD SOCIAL.</p> <p>DESINFORMACIÓN</p> <p>INCERTIDUMBRE</p> <p>CULTURA DE LA ORG.</p> <p>AGILIDAD DE EJECUCIÓN.</p>

**COFIDE**® CAPACITACIÓN  
EMPRESARIAL

 Cofide SC

 Cofide SC

 COFIDE

**GRACIAS POR SU ASISTENCIA  
Y  
PARTICIPACIÓN**

01(55) 4630.4646  
[www.cofide.mx](http://www.cofide.mx)