

**Baker
McKenzie.**

**COVID-19
Guía rápida para
Empleadores en América
Latina**

Actualizado al 5 de mayo de 2020



COVID-19 Guía Rápida para Empleadores

Semana del 5 de mayo 2020

2



Siguiendo la respuesta positiva de las primeras ediciones de nuestra Guía Rápida de COVID-19 para América Latina, hemos decidido continuar actualizando la guía de manera semanal y compartirla con usted para ayudarle a mantenerse informado en su lugar de trabajo.

Comprendemos que una constante respuesta evolutiva al brote global del Coronavirus (COVID-19), lo podrá dejar con preguntas y algunas incertidumbres sobre su lugar de trabajo. Nuestro objetivo es responder las preguntas más apremiantes y proveerle la información más actualizada sobre el cambio de leyes y regulaciones a través de la región de América Latina.

Tenga en cuenta que a medida que esta situación evolucione, también lo harán las normativas y leyes que afectan a los empleadores en cada jurisdicción. La información en este documento se presenta actualizada al 20 de abril de 2020. El contenido de alta calidad de este documento no debe interpretarse como asesoramiento legal.



COVID-19 Guía rápida para Empleadores en América Latina

w/c 5 de mayo 2020



For more information, please do not hesitate to contact our team members below:



Argentina

Carlos Dodds

+ 54 11 4310 2270
carlos.dodds
@bakermckenzie.com



Brazil

Leticia Ribeiro

+55 (11) 3048-6917
leticia.ribeiro
@trenchrossi.com



Chile

Andrés Valdés

+56223677036
andres.valdes
@bakermckenzie.com



Colombia

Tatiana Garcés

+57 1 6341543
tatiana.garces
@bakermckenzie.com



Mexico

Ma. del Rosario Lombera

+52 55 5279 2936
mrosario.lombera-gonzalez
@bakermckenzie.com



Peru

Monica Pizarro

+ 51 1 618 8518
monica.pizarro
@bakermckenzie.com



Venezuela

Carlos Felce

+ 58 212 276 5133
carlos.felce
@bakermckenzie.com

Click the relevant flag below for guidance on each location:



Argentina



Brazil



Chile



Colombia



Mexico



Peru



Venezuela



Argentina



Actualizado al 5 de mayo de 2020

- 1. ¿Están los empleados obligados a revelar si constituyen ellos mismos un "factor de riesgo" a sus empleadores?
(Los empleados pueden ser un factor de riesgo porque tienen síntomas de COVID-19, han estado en contacto con un caso confirmado o porque han visitado una zona de alto riesgo)**

Sí. Aquellos empleados que son considerados por la autoridad Argentina como un "factor de riesgo" están obligados a comunicar dicha situación a su empleador de manera fehaciente dentro de un plazo de 48 horas.

- 2. ¿Puede el empleador demandar a los empleados a revelar si son factor de riesgo?**

Encontrándose en juego políticas de salud pública y en función de la obligación descrita en el punto anterior, el empleador podría exigir a los empleados que se revelen como un "factor de riesgo".

- 3. ¿Puede el empleador expedir una instrucción (o una política) requiriendo a los empleados a reportar a compañeros de trabajo con síntomas de gripe (por ejemplo, fiebre, tos, dificultad para respirar, dolor muscular, fatiga) al empleador?**

Sí, pero si los empleados no siguen las instrucciones, el empleador no podrá aplicar sanciones disciplinarias.

- 4. ¿Pueden los empleados negarse a asistir a la oficina?**

En Argentina, el Poder Ejecutivo Nacional emitió el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 297/2020 mediante el cual estableció una medida de aislamiento social, preventivo y obligatorio desde el 20/03/2020 hasta el 31/03/2020 (recientemente se anunció su extensión hasta el 10/05/2020). Solo estarán exentos del cumplimiento de la medida de aislamiento aquellos trabajadores que se desempeñen en una actividad que sea considerada esencial en la emergencia o que se encuentren en una jurisdicción provincial afectados a una actividad que haya sido expresamente dispensada del cumplimiento.

Para el caso de aquellos trabajadores esenciales exceptuados, no podrán negarse a asistir a trabajar, a menos que: (i) hayan sido diagnosticados con Coronavirus, tuvieron sus síntomas o si tuvieron contacto con casos potenciales o confirmados de Coronavirus. Esta condición también aplica a los contactos estrechos de estas personas; (ii) tengan más de 60 años, salvo que se los considere como personal esencial para el adecuado funcionamiento del establecimiento; (iii) estén embarazadas; (iv) tengan enfermedades e insuficiencias coronarias, respiratorias y renales preexistentes, inmunodeficiencias y diabetes, o tengan certificado único de discapacidad; (v) debido al cierre de escuelas, sea el progenitor o persona adulta responsable, cuya presencia en el hogar resulte indispensable para el cuidado del menor.



Argentina



-
5. **¿Puede un empleado negarse a viajar o asistir a reuniones?** Sí. Los empleados pueden negarse a realizar viajes internacionales, ya que éstos fueron prohibidos por las normas del Gobierno Argentino. Mientras dure la medida de aislamiento social, salvo en los casos de empleados exceptuados, pueden negarse a asistir a reuniones o a realizar viajes.
-
6. **¿Puede el empleador enviar a los empleados a una suspensión de labores?** Sí, en la medida en que se lo acuerde individual o colectivamente (con el sindicato) y si dicho acuerdo lo aprueba la autoridad laboral.
-
7. **¿Cuándo el empleador está forzado a cerrar sus operaciones?** En función de lo expuesto en la respuesta N° 4, y por los plazos allí establecidos, aquellos empleadores que no desarrollen una de las actividades que son consideradas esenciales en la emergencia se verán impedidos de continuar con las operaciones que no puedan ser llevadas a cabo remotamente.
-
8. **¿Tiene el empleador la obligación de informar infecciones ocurridas en el negocio a las autoridades de salud?** Sí, los empleadores deben informar a las autoridades sanitarias de todas las situaciones descritas en los supuestos i) y ii) de la respuesta N°4.
-
9. **¿Puede el empleador requerir a un empleado ver a un doctor?** Sí, puede requerirlo, pero no exigirlo.
-



Argentina



-
- 10. Si los empleados son envidados a suspensión de labores o se rehúsan a asistir al trabajo o si la operación es cerrada ¿Los empleadores debe pagar de todas maneras?**
- Sí, si están gozando de una licencia por enfermedad o fueron suspendidos por los motivos descriptos en los supuestos i) a vi), o si la suspensión fue decidida unilateralmente por el empleador en los casos excepcionales permitidos.
- No, si se niegan a asistir a trabajar y no están dentro de los parámetros de los supuestos i) a vi).
- Sí, si se cierran las operaciones.
-
- 11. Si los jardines de infancia o prescolares y escuelas son cerrados y los empleados necesitan quedarse en casa y no pueden trabajar ¿Los empleadores deberán pagarles? Y, en caso afirmativo, ¿Por cuánto tiempo?**
- Debido al cierre de colegios, cualquier padre/madre o adulto responsable a cargo cuya presencia en el hogar sea indispensable para el cuidado de los niños, tendrá derecho a ausentarse a trabajar con derecho a percibir salario.
-



Brazil



Actualizado al 5 de mayo de 2020

- 1. ¿Están los empleados obligados a revelar si constituyen ellos mismos un "factor de riesgo" a sus empleadores?**

Sí. La Ley 13979/2020 establece que todas las personas (tanto físicas como jurídicas) están obligadas a transmitir la información que tengan con respecto a casos confirmados o sospechosos de COVID-19.

Además, una decisión reciente de la Corte Suprema de Brasil determinó que (a) los casos COVID-19 pueden reconocerse como enfermedades relacionadas con el trabajo a los efectos de la ley de seguridad social, y (b) la Secretaría del Trabajo puede aplicar multas por la falta de control con medidas de salud y seguridad en la evaluación de empresas laborales durante la crisis COVID-19. Como tal, es importante que las empresas tengan una confirmación previa de los casos de contagio para que tomen las medidas adecuadas

- 2. ¿Puede el empleador demandar a los empleados a revelar si son factor de riesgo?**

Sí. Ver la pregunta anterior.

- 3. ¿Puede el empleador expedir una instrucción (o una política) requiriendo a los empleados a reportar a compañeros de trabajo con síntomas de gripe (por ejemplo, fiebre, tos, dificultad para respirar, dolor muscular, fatiga) al empleador?**

Si bien esto es posible, una medida así generaría varios problemas a nivel local en Brasil, desde violaciones a la privacidad hasta discriminación y daños morales. En vez de pedir a los trabajadores que informen acerca de sus colegas, una mejor opción es que los equipos locales de Recursos Humanos y Asuntos Legales estén más atentos y emitan más políticas generales sobre el tema (que aborden el trabajo a distancia, las reuniones, los viajes, los síntomas y las vacaciones y las licencias por enfermedad remuneradas).

- 4. ¿Pueden los empleados negarse a asistir a la oficina?**

Sí, en caso de que exista un riesgo fundado para su salud.

- 5. ¿Puede un empleado negarse a viajar o asistir a reuniones?**

Sí, en caso de que exista un riesgo fundado para su salud.

- 6. ¿Puede el empleador enviar a los empleados a una suspensión de labores?**

Sí, en especial si es para proteger al empleado y a sus compañeros de trabajo.



Brazil



7. **¿Cuándo el empleador está forzado a cerrar sus operaciones?** Cuando las autoridades gubernamentales brasileras así lo indiquen, lo cual aún no ocurrió.
-
8. **¿Tiene el empleador la obligación de informar infecciones ocurridas en el negocio a las autoridades de salud?** Sí. Tal como se indicó previamente, la Ley 13979/2020 establece que todas las personas (tanto físicas como jurídicas) están obligadas a transmitir la información que tengan con respecto a casos confirmados o sospechosos de COVID-19.
-
9. **¿Puede el empleador requerir a un empleado ver a un doctor?** Sí, en especial si existe una preocupación fundada sobre la seguridad del empleado y de otras personas.
-
10. **Si los empleados son envidados a suspensión de labores o se rehúsan a asistir al trabajo o si la operación es cerrada ¿Los empleadores debe pagar de todas maneras?**
- Si los empleados realizan trabajo a distancia, deben ser remunerados.
 - Además, según lo establecido en la Ley nro. 13979, sancionada en febrero de 2020, las ausencias laborales quedan justificadas por motivos de cuarentena o medidas relacionadas con el aislamiento. Por lo tanto, estas ausencias deben ser remuneradas.
 - Por el momento, no hay lineamientos sobre los derechos de los empleados en caso de cese de actividades. Probablemente se regule este tema a través de normas locales complementarias.
-



Brazil



**11. Si los jardines de infancia o preescolares y escuelas son cerrados y los empleados necesitan quedarse en casa y no pueden trabajar
¿Los empleadores deberán pagarles? Y, en caso afirmativo, ¿Por cuánto tiempo?**

Por el momento no hay lineamientos sobre las remuneraciones a los empleados que deban permanecer en sus hogares y no trabajar para cuidar a sus hijos.

Es posible suspender el contrato de trabajo, sobre la base del nuevo decreto ("MP 936") emitido por el gobierno durante el estado de emergencia, por un período máximo de 60 días, que puede ser fraccionado en dos períodos de 30 días respectivamente.

La suspensión temporaria: (a) puede acordarse individualmente con los empleados que perciban un salario igual o superior a R\$ 3.1351 o con ejecutivos de mayor rango (con un salario mayor de R\$ 12.203 y título universitario), luego de la formalización con el empleado con al menos dos días de anticipación; y (b) debe acordarse colectivamente con el sindicato en relación con los empleados que perciban entre BRL 3.135 y BRL 12.203 y con aquellos que perciban sumas superiores a ese rango pero que no cuenten con título universitario.

Durante la suspensión del contrato se deberán mantener todos los beneficios del empleado y no se permitirá realizar tareas laborales.

Los empleados tienen derecho a recibir una ayuda económica del Gobierno durante el período de suspensión, calculado con base en el seguro de desempleo correspondiente a cada empleado.

También se podrá solicitar asistencia económica adicional para empresas que hayan tenido un ingreso bruto anual mayor de BRL 4.800.000 en el año calendario 2019, por un valor mensual equivalente al 30% del ingreso del empleado. Esta asistencia tendrá carácter indemnizatorio, en lugar de compensatorio, y no se incluirá en el cálculo del impuesto a las ganancias (IG), las contribuciones de seguridad social (INSS) o los fondos para indemnizaciones (FGTS).

Si hubiera un acuerdo individual, se deberá informar al sindicato dentro de un plazo de 10 días desde la firma del acuerdo. Asimismo, se deberá notificar al Ministerio de Economía en un plazo de 10 días (tanto para acuerdos individuales o colectivos).



Actualizado al 5 de mayo de 2020

- 1. ¿Están los empleados obligados a revelar si constituyen ellos mismos un "factor de riesgo" a sus empleadores?**

No, a menos que el empleador requiera dicha información. El Código Laboral no establece ninguna obligación para los trabajadores de identificarse como factores de riesgo. Sin embargo, los empleadores están obligados por ley a tomar todas las medidas necesarias para proteger la vida y la salud de sus trabajadores, informarles posibles riesgos, brindarles condiciones de higiene y seguridad adecuadas en el trabajo y proveerles los equipos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades laborales. Conforme a esta obligación, los empleadores pueden requerir a los trabajadores que se identifiquen como factores de riesgo. El pedido deberá ser general y no arbitrario. Además, los empleadores son responsables de mantener de forma confidencial la información privada de los trabajadores, y deberán manejar dicha información con sumo cuidado.

- 2. ¿Puede el empleador demandar a los empleados a revelar si son factor de riesgo?**

No, los empleadores no pueden exigir a los trabajadores que se identifiquen como factores de riesgo. Sin embargo, los empleadores pueden requerir que los trabajadores se identifiquen como factores de riesgo como parte de su obligación impuesta por ley de proteger la vida y la salud de sus trabajadores.

- 3. ¿Puede el empleador expedir una instrucción (o una política) requiriendo a los empleados a reportar a compañeros de trabajo con síntomas de gripe (por ejemplo, fiebre, tos, dificultad para respirar, dolor muscular, fatiga) al empleador?**

No. Esta medida puede afectar la información confidencial de los trabajadores. Además, podría resultar en el acoso al trabajador contagiado, así como también en reclamos por discriminación. Dicha política sería contraria a la responsabilidad del empleador de asegurar el respeto dentro del espacio de trabajo.

- 4. ¿Pueden los empleados negarse a asistir a la oficina?**

Por lo general, no. Los trabajadores no pueden negarse a ir al trabajo sin justificación. Sin embargo, la justificación dependerá de las circunstancias. Si la licencia se basa en factores de salud, los trabajadores pueden justificar su ausencia con el certificado médico correspondiente. En relación con el COVID-19, el gobierno y el sector privado en general están tomando medidas para evitar la expansión de este; por ejemplo: el trabajo remoto, facilitando la prestación de los servicios de los trabajadores sin tener que concurrir al lugar de trabajo, o pactando permisos con o sin goce de remuneración.



-
- 5. ¿Puede un empleado negarse a viajar o asistir a reuniones?**
- Generalmente, no. Los trabajadores no pueden negarse sin justificación. La justificación dependerá de las circunstancias. El hecho que Chile haya cerrado sus fronteras aumenta las probabilidades de que se justifique la negativa de un trabajador a viajar o asistir a las reuniones.
-
- 6. ¿Puede el empleador enviar a los empleados a una suspensión de labores?**
- Si, el empleador si puede suspender el contrato.
- El 1 de abril de 2020 se dictó la Ley de Protección de Empleo. Esta ley establece dos opciones en cuanto a la suspensión: a) suspensión por acto de la autoridad y b) pacto de suspensión. Ambas opciones permiten al trabajador a retirar fondos del seguro de cesantía.
- Fuera de dicha ley, las partes siempre pueden acordar en suspender el contrato de trabajo, con o sin remuneración. Requerirá el consentimiento del trabajador manifestado por escrito.
-
- 7. ¿Cuándo el empleador está forzado a cerrar sus operaciones?**
- La regla general es que el empleador deberá suspender las actividades en caso de que exista un riesgo grave e inminente para la vida y salud de los trabajadores. En el contexto del coronavirus cuando exista un acto o declaración de la autoridad que establezca medidas sanitarias o de seguridad que impliquen el cese de actividades en todo o parte del país y que impida o prohíba totalmente la prestación de servicios. Por ejemplo: cuarentena obligatoria.
-
- 8. ¿Tiene el empleador la obligación de informar infecciones ocurridas en el negocio a las autoridades de salud?**
- No, no existe una obligación específica de informar a las autoridades sanitarias sobre infecciones en el trabajo.
-



-
- 9. ¿Puede el empleador requerir a un empleado ver a un doctor?** El empleador no puede obligar al trabajador que vaya al médico, pero puede incentivarlo para que se realice los exámenes médicos por ejemplo sin descontar como día libre el tiempo que toma realizarse dichos exámenes.
-
- 10. Si los empleados son envidados a suspensión de labores o se rehúsan a asistir al trabajo o si la operación es cerrada ¿Los empleadores deben pagar de todas maneras?**
- Por lo general, si un trabajador se rehúsa a asistir al trabajo, el empleador no está obligado a pagarle su remuneración. Si existe una licencia médica, está autorizado para ausentarse y su remuneración será pagada por la institución de salud a la cual el trabajador se encuentre afiliado.
 - La Dirección del Trabajo emitió un dictamen en el que distinguía dos situaciones. Si el cierre es ordenado por el gobierno se entiende como fuerza mayor, lo que implica que las partes están exentas de sus obligaciones, esto es el trabajador de ejecutar sus servicios y el empleador de pagar.
 - Por el otro lado, en caso que el empleador decida cerrar temporalmente, deberá seguir pagando la remuneración porque teóricamente los trabajadores están disponibles para trabajar pero es el empleador quien ha decidido cerrar.
 - La ley de protección del empleo estableció que el acto de autoridad tiene el efecto de suspender temporalmente los efectos del contrato de trabajo. Esto implica el cese temporal de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y la obligación de pagar la remuneración por parte del empleador.
-
- 11. Si los jardines de infancia o prescolares y escuelas son cerrados y los empleados necesitan quedarse en casa y no pueden trabajar ¿Los empleadores deberán pagarles? Y, en caso afirmativo, ¿Por cuánto tiempo?** Generalmente, no. Si el trabajador no presta servicios, el empleador no está obligado a pagarle su remuneración.



Colombia



Actualizado al 5 de mayo de 2020

- 1. ¿Están los empleados obligados a revelar si constituyen ellos mismos un "factor de riesgo" a sus empleadores?**

Sí. Los empleados deben notificar a los empleadores si tienen síntomas del COVID-19. Los empleados deben también informar si han estado en contacto con alguien que tenga diagnóstico confirmado de COVID-19. En Colombia no tenemos áreas de alto riesgo

- 2. ¿Puede el empleador demandar a los empleados a revelar si son factor de riesgo?**

Sí. La Circular 18 de 2020 del Ministerio del Trabajo y la Resolución 666 de 2020 del Ministerio de Salud establecieron la revelación como obligación para los empleados.

- 3. ¿Puede el empleador expedir una instrucción (o una política) requiriendo a los empleados a reportar a compañeros de trabajo con síntomas de gripe (por ejemplo, fiebre, tos, dificultad para respirar, dolor muscular, fatiga) al empleador?**

Sí. De acuerdo con la Resolución 666 de 2020, los empleados deben reportar cualquier posible contagio en el lugar de trabajo a los empleadores. Es recomendable justificar dicha instrucción/obligación en la emergencia sanitaria y en el bienestar de la comunidad.

- 4. ¿Pueden los empleados negarse a asistir a la oficina?**

No. Los empleados sólo pueden dejar de prestar servicios si hay una orden de un médico (certificado de incapacidad) o de una autoridad local (orden de cuarentena). De lo contrario, podría haber una violación a sus obligaciones y prohibiciones como empleado.

- 5. ¿Puede un empleado negarse a viajar o asistir a reuniones?**

No. En principio, no hay ningún derecho legal que les permita negarse a cumplir las instrucciones del empleador. Sin embargo, considerando la situación actual es importante tener en cuenta que:

 - i. Actualmente, estamos en confinamiento obligatorio y sólo algunas actividades están exceptuadas de la restricción de movilidad.
 - ii. Los empleados que trabajan en actividades exceptuadas o que pueden trabajar desde la casa deben estar trabajando.
 - iii. Las reuniones no pueden tener más asistentes, que las personas autorizadas en cada ciudad o departamento para reuniones.
 - iv. Adicionalmente, sugerimos que no se realicen viajes que no sean necesarios para el negocio. Además, actualmente no está permitido el transporte a otras ciudades o países a menos que se requiera por actividades esenciales para la emergencia sanitaria y porque hay confinamiento obligatorio nacional ordenado por el Gobierno Nacional.



Colombia



6. **¿Puede el empleador enviar a los empleados a una suspensión de labores?** La suspensión puede lograrse (i) por mutuo acuerdo entre el empleador y el empleado (que es el escenario más seguro de cara a eventuales reclamaciones); o (ii) unilateralmente por el empleador, caso en el que el Ministerio del Trabajo debe ser notificado. El empleador puede alegar un evento de fuerza mayor, conforme a lo cual el empleado no recibirá pago de licencia. También, los empleadores pueden solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo para suspender sus actividades por 120 días y suspender los contratos de trabajo unilateralmente durante ese periodo. El Gobierno ha compartido abiertamente que no espera que haya suspensión de los contratos de trabajo y ha anunciado fiscalización laboral rigurosa y verificación de circunstancias y procesos.
-
7. **¿Cuándo el empleador está forzado a cerrar sus operaciones?** Actualmente, Colombia está bajo confinamiento obligatorio. La ley establece ciertas excepciones al confinamiento dependiendo de ciertas actividades. Así, los empleadores cuyas actividades están en las excepciones pueden continuar operando; de lo contrario, no. En general, si el negocio para y hay una verdadera inhabilidad o limitación para continuar operando, creemos que la fuerza mayor puede alegarse por el empleador. Los contratos de trabajo pueden suspenderse en esta situación y, una vez suspendidos el empleador no tiene que pagar salarios y otras acreencias laborales. Sin embargo, el empleador tiene la obligación de continuar pagando contribuciones al sistema de seguridad social en nombre de los trabajadores. La posibilidad de alegar fuerza mayor debe revisarse caso a caso y, como se mencionó, se debe informar previamente al Ministerio del Trabajo para que pueda verificar las circunstancias.
-
8. **¿Tiene el empleador la obligación de informar infecciones ocurridas en el negocio a las autoridades de salud?** Sí. El empleador debe informar a la secretaría de salud casos sospechosos y confirmados de COVID-19. Adicionalmente, debe reportar estos casos a la Administradora de Riesgos Laborales y la Entidad Promotora de Salud a la que esté afiliado el empleado.
-
9. **¿Puede el empleador requerir a un empleado ver a un doctor?** Sí. En general, los empleadores son responsables por la seguridad y salud en el trabajo de los empleados durante las horas laborales y en estas circunstancias específicas, los empleadores son responsables por prevenir el contagio de los empleados, conforme a los protocolos de bioseguridad establecidos por autoridades. En consecuencia, los empleadores pueden solicitarle a los empleados que asistan a un doctor y de reportar su caso como sospechoso a autoridades sanitarias
-
10. **Si los empleados son envidados a suspensión de labores o se rehúsan a asistir al trabajo o si la operación es cerrada ¿Los empleadores debe pagar de todas maneras?** Depende de cómo el empleador maneje la situación y del impacto del COVID-19 en el negocio del empleador:
- Si se reconoce una licencia por decisión del empleador, la licencia deberá ser remunerada.
 - Si se reconoce la licencia por mutuo acuerdo o por solicitud del empleado, no debería ser remunerado, salvo pacto en contrario.
 - Si el contrato de trabajo es suspendido, alegando y siendo capaz de probar la fuerza mayor, no se debe pagar la licencia.



Colombia



11. Si los jardines de infancia o preescolares y escuelas son cerrados y los empleados necesitan quedarse en casa y no pueden trabajar ¿Los empleadores deberán pagarles? Y, en caso afirmativo, ¿Por cuánto tiempo?

De acuerdo con nuestras leyes, los empleadores están obligados a organizar trabajo remoto desde casa con aquellos empleados que pueden prestar servicios desde casa, desde un punto de vista técnico y del negocio. En el caso de estos empleados, como los servicios están siendo prestados, hay lugar al pago de salarios.

Para empleados que no pueden prestar servicios remotamente desde casa, es importante considerar que tener que cuidar de sus hijos, podría ser una razón válida para quedarse en la casa sin trabajador remotamente. Si la situación puede calificarse como calamidad doméstica, el empleado puede quedarse en casa, no trabajar y recibir pago. Para los empleados que no están sufriendo calamidad doméstica, y no pueden prestar servicios remotamente, hay diferentes opciones: reconocer vacaciones, acordar licencias (remuneradas o no remuneradas) suspender unilateralmente el contrato de trabajo, modificar la jornada y salario o unilateralmente suspender el contrato de trabajo. Sin un acuerdo con el empleado o la suspensión formal del contrato de trabajo y sin completar los procesos de notificación ante el Ministerio del Trabajo, el salario debe pagarse.



Mexico



Actualizado al 5 de mayo de 2020

- 1. ¿Están los empleados obligados a revelar si constituyen ellos mismos un "factor de riesgo" a sus empleadores?**

La Ley Federal del Trabajo establece que los empleados tienen obligación de poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas. De igual manera, están obligados a someterse a exámenes médicos para comprobar que no padecen alguna o enfermedad contagiosa. Sin embargo, no existe una disposición legal que obligue a los empleados a revelar a su patrón que son un factor de riesgo. Los patrones pueden implementar una política que establezca dicha obligación. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene de la Empresa puede emitir la sugerencia y/o instrucción relativa a la obligación de que los empleados revelen si son un factor de riesgo para prevenir contagio en el lugar de trabajo. El concepto "factor de riesgo" deberá ser claramente definido en la instrucción o la política.

- 2. ¿Puede el empleador demandar a los empleados a revelar si son factor de riesgo?**

Si. Ver respuesta 1.

- 3. ¿Puede el empleador expedir una instrucción (o una política) requiriendo a los empleados a reportar a compañeros de trabajo con síntomas de gripe (por ejemplo, fiebre, tos, dificultad para respirar, dolor muscular, fatiga) al empleador?**

El empleador en conjunto con la Comisión de Seguridad e Higiene de la Empresa pueden emitir una instrucción o una política para que los empleados informen al Comité si un empleado tiene algún síntoma de gripe.

- 4. ¿Pueden los empleados negarse a asistir a la oficina?**

No, porque sería considerado como desobediencia al trabajo contratado y falta injustificada; a menos que el patrón lleve a cabo actividades no esenciales determinadas por la Secretaría de Salud en su Decreto de fecha 30 de marzo de 2020. Al respecto, el Consejo de Salubridad ha declarado una emergencia sanitaria nacional y en consecuencia, la Secretaría de Salud ordenó la suspensión de actividades no esenciales durante el período del 30 de marzo al 30 de abril de 2020, que ha sido extendido al 17 de mayo para los municipios de baja incidencia y hasta el 30 de mayo para municipios de alta incidencia. Los empleados solo podrán asistir a laborar si el patrón está dedicado a actividades consideradas como esenciales y el trabajo no pueda ser realizado a distancia (desde su casa). Los patrones dedicados a actividades esenciales deben asegurarse de seguir las recomendaciones sanitarias realizadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los procedimientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo en materia de seguridad e higiene, así como en los Reglamentos de Seguridad e Higiene en el Trabajo y las Normas Oficiales Mexicanas.



Mexico



-
5. **¿Puede un empleado negarse a viajar o asistir a reuniones?** No, en principio. Los empleados no deben negarse a acatar las instrucciones del patrón, ya que se consideraría una desobediencia, lo que es motivo de despido. A esa fecha, la mayoría de las empresas han limitado sus viajes de negocios a reuniones estrictamente esenciales para prevenir contagio por el COVID-19.
-
6. **¿Puede el empleador enviar a los empleados a una suspensión de labores?** No, a menos que exista un acuerdo previo entre el patrón y sus empleados para suspender temporalmente su relación laboral.
-
7. **¿Cuándo el empleador está forzado a cerrar sus operaciones?** El patrón está obligado a suspender sus actividades en cumplimiento a la resolución emitida por la Secretaría de Salud el 31 de marzo de 2020, por la que ordena la suspensión inmediata de actividades no esenciales. Bajo este supuesto, los empleados no están obligados a prestar servicios (salvo que el empleador se dedique a actividades esenciales o el empleado pueda realizar su trabajo a distancia) y el empleador está obligado a pagar la compensación completa del empleado por el período de suspensión.



Mexico



8. ¿Tiene el empleador la obligación de informar infecciones ocurridas en el negocio a las autoridades de salud?

No, a menos que se trate de una enfermedad profesional, derivada del trabajo.

Por otro lado, desde una perspectiva de regulación sanitaria, la Ley General de Salud ("LGS"), contiene tres disposiciones clave:

Artículo 136.- La notificación a la Secretaría de Salud o la autoridad sanitaria más cercana de las siguientes enfermedades es obligatoria y en los términos que se especifican a continuación, entre otras:

- I. Inmediatamente, en los casos de cualquier enfermedad que aparezca en forma de brote o epidemia;
- II. Dentro de un período de no más de veinticuatro horas, de los primeros casos individuales de otras enfermedades transmisibles que ocurren en un área no infectada.

Artículo 137.- Las personas que practican la medicina o realizan actividades relacionadas están obligadas a notificar a las autoridades sanitarias los casos de enfermedades transmisibles; después de su diagnóstico o sospecha diagnosticada.

Artículo 138.- Están obligados a dar aviso, en los términos del artículo 136 de la LGS, a los jefes o gerentes de laboratorios, a los directores de unidades médicas, escuelas, fábricas, talleres, asilos, jefes de oficinas, establecimientos comerciales o cualquier otro. otro tipo y, en general, cualquier persona que por circunstancias ordinarias o accidentales tenga conocimiento de alguno de los casos de enfermedades a que se refiere esta Ley.

Por lo tanto, incluso si no existe una legislación aplicable desde una perspectiva laboral, desde el punto de vista de la LGS, según los artículos 138 y 136 de la LGS, la empresa estaría obligada a notificar a las autoridades sanitarias sobre casos sospechosos y confirmados de COVID-19.

Las disposiciones legales anteriores se reflejaron y desarrollaron en las Directrices estandarizadas de 2019 para la vigilancia epidemiológica y de laboratorio de COVID-19, que enfatiza el papel del Responsable sanitario de la unidad médica y el Médico de primer contacto, en la notificación formal a Unidad de Inteligencia Epidemiológica y de Salud (UIES).

Desde la perspectiva de la legislación laboral, también es recomendable informar a los demás empleados. La Ley Federal del Trabajo (FLL) indica lo siguiente:

Art. 132. Los patrones tienen la obligación de cumplir con las disposiciones y lineamientos emitidos por la autoridad de salud, en caso de emergencia sanitaria y otorgar a los empleados los medios necesarios para prevenir enfermedades en los lugares de trabajo según lo dispuesto por la autoridad de salud.

Además, los patrones son los responsables de la seguridad e higiene en el lugar de trabajo. En consecuencia, el Artículo 509 de la FLL establece que una Comisión de Seguridad e Higiene, compuesta por un número igual o representantes de trabajadores y patrones se organizará en cada centro de trabajo, según sea necesario, para investigar las causas de accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenir ellos y velar por que se cumplan los mismos.

Con base en lo anterior, la Comisión de Seguridad e Higiene puede compartir legalmente la información de que se realizó una prueba COVID-19 positiva (sin revelar el nombre del empleado afectado), como medida para prevenir la propagación del virus entre otros trabajadores, e inclusive, podría establecer la obligación de todos los trabajadores de someterse a las pruebas médicas correspondientes".



Mexico



9. **¿Puede el empleador requerir a un empleado ver a un doctor?** Si. Un empleador puede exigir a los empleados que se sometan a los exámenes médicos que considere apropiados en cualquier momento para garantizar un lugar de trabajo saludable y prevenir enfermedades contagiosas.
-
10. **Si los empleados son envidados a suspensión de labores o se rehúsan a asistir al trabajo o si la operación es cerrada ¿Los empleadores debe pagar de todas maneras?** Favor de referirse a la pregunta 7 anterior.
-
11. **Si los jardines de infancia o prescolares y escuelas son cerrados y los empleados necesitan quedarse en casa y no pueden trabajar ¿Los empleadores deberán pagarles? Y, en caso afirmativo, ¿Por cuánto tiempo?** No hay disposiciones legales sobre el particular, por lo que el patrón puede celebrar convenios con sus empleados para que éstos trabajen desde sus casas, si es posible.



Actualizado al 5 de mayo de 2020

- 1. ¿Están los empleados obligados a revelar si constituyen ellos mismos un "factor de riesgo" a sus empleadores?**

De acuerdo con las regulaciones de seguridad y salud en el trabajo, y con reciente normativa publicada por el Ministerio de Salud los empleados están obligados a informar al empleador de cualquier evento o situación que pueda poner en peligro su salud y seguridad y la de otras personas en el lugar de trabajo. Por tanto, los empleados están obligados a revelarse como un factor de riesgo si presentan algún síntoma de Coronavirus COVID-19, si han estado en contacto con un paciente de Coronavirus COVID-19, o si han estado en el extranjero recientemente.

- 2. ¿Puede el empleador demandar a los empleados a revelar si son factor de riesgo?**

Sí. Dado que los empleadores están obligados a prevenir que sus empleados se expongan a cualquier riesgo en el lugar de trabajo, se encuentran facultados a exigir a sus empleados a revelarse como un factor de riesgo. Además, reciente normativa del Ministerio de Salud ha dispuesto que los trabajadores se encuentran obligados a revelarse como un factor de riesgo en caso de COVID-19.

- 3. ¿Puede el empleador expedir una instrucción (o una política) requiriendo a los empleados a reportar a compañeros de trabajo con síntomas de gripe (por ejemplo, fiebre, tos, dificultad para respirar, dolor muscular, fatiga) al empleador?**

Dado que los empleadores están obligados a evitar que sus empleados se expongan a riesgos que puedan causar daños a su salud y seguridad, podrían implementar regulaciones internas para exigir a los empleados que informen sobre los compañeros de trabajo con síntomas de gripe.

- 4. ¿Pueden los empleados negarse a asistir a la oficina?**

El Gobierno ha dispuesto una medida de aislamiento social obligatorio por 56 días, desde el 16 de marzo hasta el 10 de Mayo. Durante este periodo, de manera general, el tránsito de las personas se encuentra prohibido. Por excepción, podrán transitar las personas que presten o requieran servicios de alguna de las siguientes actividades:

 - Adquisición, producción y abastecimiento de alimentos, lo que incluye su almacenamiento y distribución para la venta al público.
 - Adquisición, producción y abastecimiento de productos farmacéuticos y de primera necesidad.
 - Asistencia a centros, servicios y establecimientos de salud, así como centros de diagnóstico, en casos de emergencias y urgencias.
 - Asistencia y cuidado a personas adultas mayores, niñas, niños, adolescentes, dependientes, personas con discapacidad o personas en situación de vulnerabilidad.
 - Entidades financieras, seguros y pensiones, así como los servicios complementarios y conexos que garanticen su adecuado funcionamiento.



4. ¿Pueden los empleados negarse a asistir a la oficina?

- Producción, almacenamiento, transporte, distribución y venta de combustible.
- Servicios de agua, saneamiento, energía eléctrica, gas.
- Servicios de limpieza y recojo de residuos sólidos.
- Servicios funerarios.
- Servicios de transporte urbano.
- Servicios de seguridad privada provistos por empresas de seguridad reguladas por SUCAMEC.
- Hoteles y centros de alojamiento, solo con la finalidad de cumplir con la cuarentena dispuesta.
- Medios de comunicación y centrales de atención telefónica (call center).
- Los/as trabajadores/as del sector público que excepcionalmente presten servicios necesarios para la atención de acciones relacionadas con la emergencia sanitaria producida por el COVID-19.
- Cualquier otra actividad de naturaleza análoga a las enumeradas en los literales precedentes o que deban realizarse por caso fortuito o fuerza mayor.
- Actividad minera y otras actividades conexas, que incluye explotación; beneficio; cierre de minas; construcción de proyectos mineros declarados de interés nacional; transporte de minerales por medios no convencionales; así como transporte y almacenamiento de concentrados y productos minerales transformados.
- Todos aquellos servicios complementarios y conexos que sean necesarios para la adecuada prestación y acceso a los servicios detallados en esta lista.

Durante este periodo de tiempo, los trabajadores pueden rehusarse a trabajar, si es que no se encuentran dentro de los supuestos de excepción.

Los trabajadores de riesgo (personas mayores de 60 años, hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer y otros estados de inmunosupresión) que se encuentren dentro de los supuestos de excepción deben trabajar remotamente. Si no es posible trabajar de manera remota debido a la naturaleza de las actividades, los empleadores podrán (i) otorgar una licencia con goce de haber compensable, o (ii) adoptar cualquier otra medida para preservar el empleo remunerado, cuando por la naturaleza de las actividades o la afectación económica la empresa no pueda otorgar trabajo remoto o licencia con goce.

Los trabajadores que se encuentran dentro de los supuestos de excepción y no estén calificados como de riesgo, no pueden rehusarse a asistir si su empleador lo requiere. Su inasistencia podría ser sancionada.



4. **¿Pueden los empleados negarse a asistir a la oficina?** Cuando el periodo de aislamiento social obligatorio termine, solo las actividades autorizadas por el Gobierno como parte de la Fase 1 estarán autorizadas para operar:
1. Minería e industria
 - Explotación, beneficio, almacenamiento, transporte y cierre de minas del estrato de la gran minería y, proyectos en construcción de interés nacional e hidrocarburos.
 - Insumos para la actividad agropecuaria.
 - Pesca industrial (consumo humano indirecto).
 - Producción temporal: órdenes de compra (exportaciones) vencidas y por vencer.
 - Industrias de vidrio, forestal (maderable u no maderable), papel y cartón, plásticos y hielo ampliación de textil y confecciones, maquinaria y equipo.
 - Industria metalmeccánica
 - Sustancias químicas básicas y abono y servicios complementarios a agricultura (para actividades esenciales).
 2. Construcción
 - Proyectos del Plan Nacional de Infraestructura para la competitividad (PNIC).
 - Proyectos de la Autoridad para la Reconstrucción con cambios (ARCC)
 - 56 proyectos del Sector Transportes y Comunicaciones.
 - 36 obras de saneamiento.
 - Actividades de infraestructura agraria (riego, mantenimiento, rehabilitación de drenes, entre otros).
 - Proyectos inmobiliarios priorizados (fase de excavación, estructuras y acabados, y viviendas en el ámbito rural).
 - Productos agrarios (alquiler/venta de maquinarias)
 - Inversiones de Optimización, de Ampliación Marginal, de Rehabilitación y de Reposición (IOARR), acceso de agua y alcantarillado en comisarías, hospitales y colegios.
 - Industrias y servicios conexos a la construcción.



4. ¿Pueden los empleados negarse a asistir a la oficina?

Cuando el periodo de aislamiento social obligatorio termine, solo las actividades autorizadas por el Gobierno como parte de la Fase 1 estarán autorizadas para operar:

3. Servicios y turismo

- Restaurantes y afines autorizados para entrega a domicilio (con propia logística del establecimiento y protocolo de seguridad y recojo en local)
- Hoteles categorizados y transporte turístico para actividades esenciales.
- Servicios vinculados a telecomunicaciones.
- Servicios complementarios a la agricultura.
- Servicios prestados a empresas (soporte de TI y servicios profesionales, exportaciones de servicio de conocimiento).
- Servicios notariales
- Servicios de reciclaje.
- Servicios de mantenimiento de equipo relacionado a edificaciones y hogares (bombas, termas, ascensores, gasfitería, electricista, carpintería, entre otros)
- Servicios de almacenamiento de: Abonos y materias primas agropecuarias, artículos de plásticos, vidrio, papel, cartones, aserradura de madera, hielo para actividades en general.

4. Comercio

- Comercialización de productos agrarios.
- Comercio electrónico de bienes para el hogar y afines.

Cuando la actividad económica sea autorizada para operar, ningún trabajador podrá rehusarse a asistir de manera injustificada. Deberá seguir las disposiciones sobre permisos, descansos o licencias establecidos por el empleador.



5. ¿Puede un empleado negarse a viajar o asistir a reuniones?

El Gobierno ha dispuesto una medida de aislamiento social obligatorio por 56 días, desde el 16 de marzo hasta el 10 de mayo. Durante este periodo, de manera general, el tránsito de las personas se encuentra prohibido. Por excepción, podrán transitar las personas que presten o requieran servicios de alguna de las siguientes actividades:

- Adquisición, producción y abastecimiento de alimentos, lo que incluye su almacenamiento y distribución para la venta al público.
- Adquisición, producción y abastecimiento de productos farmacéuticos y de primera necesidad.
- Asistencia a centros, servicios y establecimientos de salud, así como centros de diagnóstico, en casos de emergencias y urgencias.
- Asistencia y cuidado a personas adultas mayores, niñas, niños, adolescentes, dependientes, personas con discapacidad o personas en situación de vulnerabilidad.
- Entidades financieras, seguros y pensiones, así como los servicios complementarios y conexos que garanticen su adecuado funcionamiento.
- Producción, almacenamiento, transporte, distribución y venta de combustible.
- Servicios de agua, saneamiento, energía eléctrica, gas.
- Servicios de limpieza y recojo de residuos sólidos.
- Servicios funerarios.
- Servicios de transporte urbano.
- Servicios de seguridad privada provistos por empresas de seguridad reguladas por SUCAMEC.
- Hoteles y centros de alojamiento, solo con la finalidad de cumplir con la cuarentena dispuesta.
- Medios de comunicación y centrales de atención telefónica (call center).
- Los/as trabajadores/as del sector público que excepcionalmente presten servicios necesarios para la atención de acciones relacionadas con la emergencia sanitaria producida por el COVID-19
- Cualquier otra actividad de naturaleza análoga a las enumeradas en los literales precedentes o que deban realizarse por caso fortuito o fuerza mayor.
- Actividad minera y otras actividades conexas, que incluye explotación; beneficio; cierre de minas; construcción de proyectos mineros declarados de interés nacional; transporte de minerales por medios no convencionales; así como transporte y almacenamiento de concentrados y productos minerales transformados.
- Todos aquellos servicios complementarios y conexos que sean necesarios para la adecuada prestación y acceso a los servicios detallados en esta lista.



5. ¿Puede un empleado negarse a viajar o asistir a reuniones?

Durante este periodo de tiempo, los trabajadores no podrán asistir a reuniones, si es que no se encuentran dentro de los supuestos de excepción. Los trabajadores de riesgo (personas mayores de 60 años, hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer y otros estados de inmunosupresión) que se encuentren dentro de los supuestos de excepción deben trabajar remotamente. Si no es posible trabajar de manera remota debido a la naturaleza de las actividades, los empleadores podrán (i) otorgar una licencia con goce de haber compensable, o (ii) adoptar cualquier otra medida para preservar el empleo remunerado, cuando por la naturaleza de las actividades o la afectación económica la empresa no pueda otorgar trabajo remoto o licencia con goce.

Los trabajadores que se encuentran dentro de los supuestos de excepción y no estén calificados como de riesgo, deben asistir a las reuniones previstas, de ser necesario. Su inasistencia podría ser sancionada.

Sin embargo, ningún viaje está permitido, dado que el Gobierno ha prohibido los viajes nacionales e internacionales hasta el 10 de mayo de 2020.

Cuando el periodo de aislamiento social obligatorio termine, ningún trabajador podrá rehusarse a asistir de manera injustificada a reuniones o viajes, siempre que ello no los coloque en una situación de riesgo.

6. ¿Puede el empleador enviar a los empleados a una suspensión de labores?

Sí. El Gobierno ha autorizado a los empleadores a aplicar la suspensión perfecta de labores desde el 15 de abril hasta 30 días después del final de la Emergencia Sanitaria (9 de julio).

La suspensión está sujeta a los siguientes requisitos:

- Los empleadores deben implementar las medidas necesarias para mantener la relación laboral y la percepción del salario (es decir, reducción del salario acordada, reducción del tiempo de trabajo acordado, otorgamiento de vacaciones, etc.)
- Si estas alternativas no fueran posibles o suficientes y la empresa no puede implementar trabajos remotos o conceder vacaciones pagadas debido a: a) la naturaleza de sus actividades; o, b) el nivel de impacto económico; pueden proceder con la suspensión.

Los empleados afectados con la suspensión pueden:

- Retirar hasta un salario mensual de su cuenta bancaria de Compensación por tiempo de servicios (CTS) por cada mes de suspensión.
- Si no tienen fondos en su cuenta de CTS, los empleados pueden presentar una solicitud al empleador para el pago por adelantado de la CTS de mayo de 2020 y de la Gratificación Legal de julio de 2020.
- Retirar hasta S / . 2,000.00 Soles (US\$ 600.00) de su cuenta AFP si están afiliados al Sistema Privado de Pensiones.

7. ¿Cuándo el empleador está forzado a cerrar sus operaciones?

Los empleadores que se encuentren fuera de la lista de actividades exceptuadas (ver puntos 4 y 5) no podrán continuar con sus operaciones en el centro de trabajo durante el periodo de aislamiento social obligatorio (hasta el 10 de mayo).



- 8. ¿Tiene el empleador la obligación de informar infecciones ocurridas en el negocio a las autoridades de salud?**
- Si. Según la Guía para la Prevención de la Propagación del Coronavirus en el lugar de trabajo, emitida por la Autoridad Laboral, los empleadores están obligados a informar inmediatamente a la Autoridad de Salud cualquier situación de riesgo o propagación del virus.
-
- 9. ¿Puede el empleador requerir a un empleado ver a un doctor?**
- Si. Según reciente normativa emitida por el Ministro de Trabajo, los empleadores están obligados a realizar evaluaciones médicas de COVID-19 a los trabajadores que se encuentren expuestos a riesgos de contagio.
- Asimismo, de acuerdo con la Guía para la Prevención de la Propagación del Coronavirus en el lugar de trabajo, emitida por la Autoridad Laboral, los empleadores están obligados a exigir a sus trabajadores a acudir a un centro médico a realizarse las evaluaciones correspondientes en caso de presentar algún síntoma.
-
- 10. Si los empleados son envidados a suspensión de labores o se rehúsan a asistir al trabajo o si la operación es cerrada ¿Los empleadores debe pagar de todas maneras?**
- La regla general es implementar trabajo remoto (cuando sea posible) u otorgar una licencia con goce compensable, que será compensada luego de que termine el periodo de aislamiento social obligatorio.
- Si estas alternativas no fueran posibles debido a: a) la naturaleza de sus actividades; o, b) el nivel de impacto económico; los empleadores pueden implementar otras medidas necesarias para mantener la relación laboral y la percepción del salario (es decir, reducción del salario acordado, reducción del tiempo de trabajo acordado, otorgamiento de vacaciones).
- Si estas alternativas no fueran posibles o suficientes, los empleadores están facultados a implementar una suspensión perfecta de labores hasta el 9 de julio, como máximo.
-
- 11. Si los jardines de infancia o prescolares y escuelas son cerrados y los empleados necesitan quedarse en casa y no pueden trabajar ¿Los empleadores deberán pagarles? Y, en caso afirmativo, ¿Por cuánto tiempo?**
- La educación en casa es obligatoria durante el periodo de Emergencia Sanitaria, razón por la cual ninguna institución educativa está operando con regularidad.
- Los empleados que no pueden trabajar de manera remota (por la naturaleza de sus actividades) podrían recibir (i) una licencia con goce compensable, o (ii) acordar con su empleador cualquier otra medida para mantener el empleo remunerado (por ejemplo, reducción de remuneración acordada, reducción de jornada acordada, otorgamiento de vacaciones, etc.)
- Solo si estas medidas no fueran posibles o suficientes, los empleadores podrían implementar una suspensión perfecta de labores, hasta el 9 de julio como máximo



Venezuela



Actualizado al 5 de mayo de 2020

- 1. ¿Están los empleados obligados a revelar si constituyen ellos mismos un "factor de riesgo" a sus empleadores?**

Aunque esta obligación no se encuentra señalada en la legislación de manera explícita, consideramos que la misma pudiera ser inferida de algunas disposiciones legales generales establecidas en la legislación venezolana. Adicionalmente, el Decreto N° 4.160 emitido por el Ejecutivo Nacional y publicado en la Gaceta Oficial en fecha 13 de marzo de 2020 (el "Decreto"), el cual declara el Estado de Alarma por 30 días en vista de la pandemia del COVID-19, pareciera establecer esta obligación en forma implícita también, ya que toda persona que conozca que tiene o pudiera tener la enfermedad están obligada a someterse a una cuarentena de dos semanas. Es importante señalar que el Decreto fue extendido por 30 días adicionales mediante el Decreto N° 4.186 de fecha 12 de abril de 2020, publicado en la Gaceta Oficial N° 6.528 Extraordinario de la misma fecha

- 2. ¿Puede el empleador demandar a los empleados a revelar si son factor de riesgo?**

No existe disposición legal que expresamente otorgue este derecho a los empleadores, pero el mismo pudiera inferirse de las mismas disposiciones referidas en nuestra respuesta a la pregunta número 1.

- 3. ¿Puede el empleador expedir una instrucción (o una política) requiriendo a los empleados a reportar a compañeros de trabajo con síntomas de gripe (por ejemplo, fiebre, tos, dificultad para respirar, dolor muscular, fatiga) al empleador?**

Aunque no es totalmente claro, bajo el actual Estado de Alarma pudiera argumentarse que una política de esta naturaleza debería ser válida, en vista de que la salud y la vida del personal se encuentran en riesgo como consecuencia de la pandemia Covid-19.

- 4. ¿Pueden los empleados negarse a asistir a la oficina?**

Con base en el Decreto, el Ejecutivo Nacional ordenó cuarentena social, suspendiendo la mayoría de las actividades y ordenando a la población a permanecer en sus hogares salvo aquellos que presten servicios en actividades que deben continuar durante el Estado de Alarma (ej.: farmacias, distribución de electricidad, distribución de alimentos), o cuando sea necesaria la obtención de bienes y servicios esenciales (ej.: alimentos, medicinas y similares). De acuerdo con el Decreto, la suspensión general de actividades también involucra la suspensión de las actividades laborales cuyo desempeño no pueda ocurrir en forma remota desde el hogar del trabajador. Como consecuencia de ello, una interpretación razonable sería que los trabajadores que laboren en actividades suspendidas en los centros normales de trabajo deberían continuar prestando servicios en forma remota o en sus hogares cuando ello sea posible. En contraste, los trabajadores involucrados en actividades que están exceptuadas de la suspensión deben continuar prestando servicios en sus respectivos sitios de trabajo, aunque siempre en estricta observancia de todas las medidas y disposiciones aplicables en materia de seguridad y salud. Este último grupo de trabajadores no puede rehusarse a prestar servicios salvo que tengan fundamentos razonables para creer que sus vidas o su salud estarán en peligro inminente si asisten al centro de trabajo.

- 5. ¿Puede un empleado negarse a viajar o asistir a reuniones?**

Los trabajadores involucrados en actividades que deben continuar en sus lugares habituales de trabajo durante el Estado de Alarma, no pueden rehusarse a viajar o atender reuniones salvo que tengan fundamentos razonables para creer que sus vidas o su salud estarán en peligro inminente si asisten a la reunión o viajan, o si el viaje se encuentra prohibido por o bajo el Decreto.



Venezuela



-
6. **¿Puede el empleador enviar a los empleados a una suspensión de labores?** Aunque esto debe ser examinado en cada caso concreto, en la práctica, pudiera argumentarse que el Decreto ha suspendido las relaciones de trabajo de los trabajadores que no se encuentran involucrados en actividades que deben continuar durante el Estado de Alarma y que no pueden prestar servicios desde sus hogares.
-
7. **¿Cuándo el empleador está forzado a cerrar sus operaciones?** La legislación venezolana procura que se mantengan los negocios y las operaciones de los empleadores, y el Decreto no contiene disposiciones expresas que obliguen al empleador a cerrar sus operaciones. Sin embargo, cada situación debe ser examinada en base a sus propios hechos y circunstancias, con la finalidad de determinar si la pandemia y/o el Estado de Alarma previsto en el Decreto pudiera terminar obligando a ciertos empleadores a cerrar operaciones.
-
8. **¿Tiene el empleador la obligación de informar infecciones ocurridas en el negocio a las autoridades de salud?** En términos generales, no existen disposiciones que requieran expresamente a los empleadores reportar a las autoridades de salud las infecciones que ocurran en sus sitios de trabajo. Sin embargo, los empleadores (en principio a través de sus Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo) deben avisar y notificar accidentes y enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL). Adicionalmente, el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo debe diagnosticar enfermedades ocupacionales en coordinación con el INPSASEL y el Ministerio de Salud. La determinación de si alguna enfermedad COVID-19 constituye o no una enfermedad ocupacional debe realizarse en base a los hechos y circunstancias de cada caso concreto. Adicionalmente, bajo el Decreto, los trabajadores que han sido infectados o que están bajo sospecha de haber sido infectados, deben observar una cuarentena de dos semanas y deben oportunamente suministrar a las autoridades competentes toda la información necesaria para determinar la forma de contagio a la que estuvieron expuestos y el alcance que la misma pudiera haber tenido como agente de propagación.
-
9. **¿Puede el empleador requerir a un empleado ver a un doctor?** De acuerdo con la Constitución venezolana, nadie puede ser obligado a someterse a exámenes médicos, excepto cuando se encontrare en peligro su vida o por otras circunstancias que determine la ley. La determinación de si la vida del trabajador se encuentra en peligro en el lugar de trabajo debe ser realizada en base a los hechos y circunstancias de cada caso concreto.
-



Venezuela



-
- 10. Si los empleados son envidados a suspensión de labores o se rehúsan a asistir al trabajo o si la operación es cerrada ¿Los empleadores debe pagar de todas maneras?**
- Existen varias disposiciones legales que pudieran aplicar a esta pregunta, con posibles interpretaciones diferentes y conclusiones también distintas. Por lo tanto, nuestra sugerencia es examinar esta pregunta en base a los hechos y circunstancias de cada caso concreto.
-
- 11. Si los jardines de infancia o prescolares y escuelas son cerrados y los empleados necesitan quedarse en casa y no pueden trabajar ¿Los empleadores deberán pagarles? Y, en caso afirmativo, ¿Por cuánto tiempo?**
- En principio no; la regla general es que cuando la relación de trabajo está suspendida, el trabajador no está obligado a prestar el servicio y el empleador no está obligado a pagar el salario.



Baker McKenzie.

Baker & McKenzie LLP is a member firm of Baker & McKenzie International, a global law firm with member law firms around the world. In accordance with the common terminology used in professional service organizations, reference to a "partner" means a person who is a partner, or equivalent, in such a law firm. Similarly, reference to an "office" means an office of any such law firm. This may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. Prior results do not guarantee a similar outcome.

© 2020 Baker & McKenzie LLP

[bakermckenzie.com](https://www.bakermckenzie.com)