
Kreston Legal

1



DERECHOS DE LAS MUJERES Y MENORES TRABAJADORES EN MÉXICO FRENTE AL COVID-19

La primera mitad del año 2020 definitivamente ha significado grandes retos para México y el mundo, esto derivado de la pandemia generada por el Covid-19 que ha afectado a distintos sectores de la población.

Sin embargo, esta no es la primera vez que nuestro país y el mundo se enfrentan a una pandemia, recordemos que en el año 2009 el virus de la influenza A (H1N1), afectó a miles de personas, especialmente a niños, jóvenes y adultos de mediana edad, pues según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se estima que entre el 0 y el 0.01 por ciento de la población mundial falleció a causa de complicaciones respiratorias asociadas a infecciones por el virus (H1N1) durante los 12 primeros meses que circuló el virus.

Dado que dicha la pandemia producida por el virus de la influenza A (H1N1), produjo afectaciones importantes en el sector productivo de México, es que en el año 2012 se reformaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, esto con la finalidad de contar con mecanismos que permitieran a las autoridades laborales, así como a la población laboralmente activa, afrontar de manera eficaz y oportuna futuras contingencias sanitarias.

Las reformas de 2012 a la Ley Federal del trabajo relativas a las contingencias sanitarias buscaron proteger la seguridad y salud de los trabajadores, sobre todo de los sectores más vulnerables como lo son las mujeres y menores trabajadores. En este orden de ideas, es que se adicionaron a los Títulos QUINTO y QUINTO BIS de dicha Ley, denominados "Trabajo de las Mujeres" y "Trabajo de los Menores", respectivamente, disposiciones que establecen los siguientes derechos a su favor, en caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria:

- ▼ No podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia, ni de menores de 18 años, sin perjuicio a su salario, prestaciones y derechos.
- ▼ Cuando se ordene la suspensión general de labores con motivo de una declaratoria de contingencia sanitaria, el patrón estará obligado a pagar a las mujeres en periodos de gestación o de lactancia, y a los menores de 18 años, 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.

Una vez que el legislador ha previsto los derechos de las mujeres y menores trabajadores, frente a contingencias sanitarias y cualquier situación que ponga en riesgo su salud, ahora nos encontramos ante el inminente retorno a las actividades laborales después de haber vivido unos meses con la pandemia de Covid-19, por tal motivo la Secretaría de Salud emitió el "Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades Económicas", mismo que se encuentra publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha 29 de mayo de 2020, en el que por supuesto se prevén también diversas consideraciones para proteger a estos grupos vulnerables.

En el **"Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las**

Actividades Económicas”, se considera dentro de la población en situación de vulnerabilidad, a mujeres embarazadas o lactando, por lo cual les resultan aplicables las siguientes determinaciones:

- ▼ Los centros de trabajo ubicados en una región considerada de riesgo alto y medio (naranja y amarillo), deberán implementar medidas diferenciadas que permitan disminuir el riesgo, así como contrarrestar las posibles afectaciones a los centros de trabajo y al personal.
- ▼ Se deberá considerar suspender o flexibilizar la asistencia a los centros de trabajo de personas trabajadoras que conviven en su hogar o tienen a su cargo el cuidado de menores de edad, personas adultas mayores y personas en situación de vulnerabilidad o mayor riesgo de contagio.
- ▼ Se recomienda que antes del regreso o dentro del primer mes de haber regresado al trabajo se les otorguen las facilidades para acudir a consulta con su médico familiar o médico de empresa para evaluar su control y fortalecer las medidas higiénico dietéticas, estilos de vida y farmacológicas.
- ▼ En los centros de trabajo ubicados en localidades caracterizadas de alerta máxima, está prohibido que acudan a trabajar y que, en los casos de alerta baja, se deberá prestar especial atención a dicho personal, independientemente de que no será necesario implementar medidas especiales.
- ▼ Para los casos de alerta alta e intermedia se recomienda priorizar el trabajo a distancia con el fin de evitar la asistencia al centro de trabajo y reducir el riesgo de contagio del personal en condición de vulnerabilidad. En caso de no ser posible hacer trabajo a distancia, los centros de trabajo deberán designar un comité o persona responsable de garantizar diversas medidas encaminadas a mantener una sana distancia y dotar de protección a estas personas.

En conclusión, a pesar de estar viviendo momentos complicados debido al Covid-19, es importante destacar que tanto la Ley Federal del Trabajo como el Acuerdo mencionado precedentemente, protegen los derechos de las mujeres y menores trabajadores, además de buscar garantizar la no discriminación ante situaciones difíciles que pudieran poner en riesgo su salud.

Cordialmente,

Área Legal de Kreston BSG® México

Para más información, escríbenos a contacto@krestonbsg.com.mx

Nuestro objetivo es generar una red de confianza con nuestros clientes para ser el apoyo en alcanzar objetivos empresariales. Somos una red de firmas con presencia en más de 125 países, expertos en ofrecer servicios de consultoría fiscal, auditoría, legal y contable a nivel nacional e internacional. Todo lo escrito en este espacio es para el beneficio de los lectores, sin embargo, para una aplicación correcta de temas específicos es necesario recurrir a nuestros especialistas. Para más información visita www.krestonbsg.com.mx

 **in @krestonbsg**
www.krestonbsg.com.mx