



MIJARES ANGOITIA  
CORTES Y FUENTES

**OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS EN CASO DE CONTRAER ENFERMEDAD CONTAGIOSA Y SUS EFECTOS EN LA RELACIÓN LABORAL.**



## OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS EN CASO DE CONTRAER ENFERMEDAD CONTAGIOSA Y SUS EFECTOS EN LA RELACIÓN LABORAL.

En vista de las circunstancias actuales que se viven en México debido a la propagación del nuevo virus COVID-19, y ante la falta (hasta la fecha) de una declaratoria de suspensión de labores emitida por las autoridades sanitarias, emitimos la siguiente nota informativa para hacer de su conocimiento las obligaciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo respecto a los empleados que se encuentren en la situación de contar con una enfermedad contagiosa, como el COVID-19.

En este sentido, debemos recordar que la Ley Federal del Trabajo establece ciertos casos en los cuales los efectos de la relación de trabajo entre el patrón y el empleado pueden ser suspendidos. Específicamente para este caso, el artículo 42 de dicha ley establece que la enfermedad contagiosa del trabajador es una causal que amerita suspender la relación de trabajo:

“Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;”

Aunado a lo anterior, dicha causal es reforzada por la Ley Federal del Trabajo al establecer la obligación a los empleados de hacer del conocimiento las enfermedades contagiosas que padezcan desde el momento en que tengan conocimiento de las mismas, como se desprende del artículo 134 fracción XI de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores: ...

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;”

Lo anterior tiene como finalidad principal el prevenir la propagación mayor de cualquier enfermedad contagiosa, buscándose preservar la integridad de la mayoría de la fuerza de trabajo al servicio de un patrón. Es importante mencionar que dicha obligación debe ser prudentemente observada por los empleados, ya su incumplimiento podría dar pie a la rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón hacia el empleado, sin responsabilidad para el primero:

“Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: ...

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;”

**En caso de duda o comentario, no dude en contactarnos.**

**Mijares, Angoitia, Cortés y Fuentes**

**Claudio Jiménez De León**

**Socio | jimenezdeleon@macf.com.mx | +52 (55) 5201 7400**