

## GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN CHINA CONTINENTAL EN EL PERÍODO EPIDÉMICO POSTERIOR A COVID-19

Febrero 28, 2020

Galo Rodrigo

Asesor de Negocios Latin Department

La epidemia de COVID-19 en China continental se ha ralentizado. Antes de reanudar el trabajo, debe saber cómo manejar adecuadamente la situación desde la perspectiva administrativa y de recursos humanos. Se debe prestar especial atención a las normas administrativas locales con respecto a la reanudación del trabajo.

Para responder a algunas de las inquietudes más comunes, nuestro equipo de consultoría de CW China desea llamar su atención especial sobre los siguientes puntos:

### 1. Documentos gubernamentales relacionados:

- El Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social de la República Popular de China emitió el 24 de enero de 2020 el Aviso sobre el manejo adecuado de las relaciones laborales durante la prevención y el control de la epidemia de neumonía de la nueva infección por coronavirus.
- El Consejo de Estado de la República Popular de China anunció el 26 de enero de 2020 que las vacaciones del Año Nuevo Lunar y el Festival de Primavera se extenderían al 2 de febrero en todo el país. La semana de vacaciones fue originalmente del 24 de enero al 30 de enero.
- La provincia de Guangdong y algunas otras ciudades o provincias han exigido formalmente a las empresas (excepto aquellas organizaciones involucradas en la provisión de servicios básicos para residentes y aquellas involucradas en la lucha contra la propagación del virus) que no reanuden el trabajo antes del 10 de febrero de 2020.

## 2. Relación laboral:

- Si el empleado ya había solicitado vacaciones anuales antes del anuncio de la extensión de vacaciones, se recomienda tratar esta situación con el principio de beneficiar al empleado.
- Si uno de sus empleados se infecta con la enfermedad de Coronavirus 2019 (COVID-19), y él o ella está en su casa o en el hospital, por ley están clasificados como en tratamiento médico y su empresa no puede finalizar la relación laboral con este empleado.
- El contrato laboral entre el empleador y el empleado se extenderá automáticamente hasta que finalice el tratamiento médico o la cuarentena.
- Las empresas deberán pagar una remuneración a los empleados durante el período mencionado anteriormente.
- Si el contrato laboral expira durante este período, el período se extenderá hasta el vencimiento del período de tratamiento médico, el vencimiento del período de observación médica, el vencimiento de la cuarentena o la terminación de las medidas de emergencia tomadas por el gobierno.
- Es posible que algunos empleados no puedan regresar al trabajo o no estén dispuestos a regresar al trabajo. La empresa debe revisar la declaración o solicitud proporcionada por los empleados. Si es razonable, la compañía debe permitir que los empleados se aíslen por sí mismos, y ambas partes pueden negociar y organizar el trabajo en casa, usar vacaciones anuales, vacaciones personales y otras formas de tratar, de acuerdo con la situación real.
- Un empleado que es reacio a regresar al trabajo sin una causa razonable se considera ausente del trabajo y debe ser tratado de acuerdo con el manual del empleado de la compañía.
- Si un empleado tiene que cuidar a sus hijos cuyas clases han sido suspendidas o está embarazada considerando que su salud y seguridad estarán en peligro, el empleado y el empleador deberán negociar a tiempo para ajustar las horas de trabajo, los métodos de trabajo, deberes de trabajo, salario, etc.

3. Problemas de subsidio y bonificación::

Para manejar el pago de subsidios y bonificaciones, se deben seguir las regulaciones en el manual del empleado o los términos del contrato laboral. En este sentido, la aclaración debe proporcionarse para las asignaciones y / o bonos que son fijos, o si la asignación se basa en la cantidad real proporcionada por los empleados.

CW se complace en ayudar a su empresa a prepararse para la reanudación del trabajo. No necesita preocuparse por el trabajo administrativo involucrado. Si tiene alguna consulta comuníquese con nosotros:

Representantes CW Latinoamérica

[David.barriga@cwhkcpa.com](mailto:David.barriga@cwhkcpa.com)

[Angie.Pinilla@cwhkcpa.com](mailto:Angie.Pinilla@cwhkcpa.com)

+ 57 313 3818759