

COVID-19

Declaración de Emergencia Sanitaria

Efectos en las relaciones laborales

La falta de un marco jurídico adecuado, aunado a las acciones de un Gobierno Central que más parecen palos de ciego que a diestra y siniestra se blanden de manera reactiva y no preventiva en contra de las evidentes consecuencias que poco a poco se van presentado como efectos “lógicos” de lo que ya ha sucedido en otras partes del mundo; en adición a la incertidumbre

que cada comunicado oficial provoca por su falta de claridad, han dejado a todos los integrantes del sector laboral en nuestro país en crisis, obligando a patrones, trabajadores, sindicatos y las cámaras industriales a ser creativos y actuar de manera individual ante las decisiones de Gobierno que más que dar certeza, han generado total incertidumbre.

Declaración de Emergencia Sanitaria

CONTINGENCIA

Como señalamos en un comunicado previo, la fracción VII del Artículo 427 de la ley Federal del Trabajo, establece la obligación de suspender las relaciones de trabajo, por ende sus actividades, cuando la autoridad sanitaria competente emita la Declaratoria de **CONTINGENCIA** Sanitaria; la que, de acuerdo a la fracción IV del artículo 429 del mismo ordenamiento, obligaba al patrón dejar de pagar salarios que venia cubriendo y en su lugar a pagar a todos 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.

El 30 de Marzo el Consejo de Salubridad General publicó en el Diario Oficial de la Federación

un acuerdo por el que se declaró como **EMERGENCIA SANITARIA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR**, a la epidemia de enfermedad generada por el virus **SARS- CoV2 (COVID-19)**, señalando que la Secretaria de Salud determinaría todas las acciones que resulten necesarias para atender dicha emergencia;

El día 31 de Marzo el Gobierno Federal publicó en el Diario Oficial de la Federación, a manera de complemento sobre lo anteriormente señalado un acuerdo mediante el cual se establecían “acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2”, en el que en la fracción I del artículo Primero que:

“SE ORDENA LA SUSPENSIÓN INMEDIATA, DEL 30 DE MARZO AL 30 DE ABRIL DE 2020, DE LAS ACTIVIDADES NO ESENCIALES,..”

De igual manera, en la fracción II del mismo ordenamiento se enlistaron las que son consideradas como “**actividades esenciales**” y que no participan dentro del proceso de suspensión.

ACTIVIDADES ESENCIALES

- “ a) Las que son directamente necesarias para atender la emergencia sanitaria, como son las actividades laborales de la rama médica, paramédica, administrativa y de apoyo en todo el Sistema Nacional de Salud. También los que participan en su abasto, servicios y proveeduría, entre las que destacan el sector farmacéutico, tanto en su producción como en su distribución (farmacias); la manufactura de insumos, equipamiento médico y tecnologías para la atención de la salud; los involucrados en la disposición adecuada de los residuos peligrosos biológicos-infecciosos (RPBI), así como la limpieza y sanitización de las unidades medicas en los diferentes niveles de atención;*
- b) Las involucradas en la seguridad pública y la protección ciudadana; en la defensa de la integridad y la soberanía nacionales; la procuración e impartición de justicia; así como la actividad legislativa en los niveles federal y estatal;*
- c) Las de los sectores fundamentales de la economía: financieros, el de recaudación tributaria, distribución y venta de energéticos, gasolineras y gas, generación y distribución de agua potable, industria de alimentos y bebidas no alcohólicas, mercados de alimentos, supermercados, tiendas de autoservicio, abarrotes y venta de alimentos preparados; servicios de transporte de pasajeros y de carga; producción agrícola, pesquera y pecuaria, agroindustria, industria química, productos de limpieza; ferreterías, servicios de mensajería, 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; telecomunicaciones y medios de información; servicios privados de emergencia, 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;*
- d) Las relacionadas directamente con la operación de los programas sociales del gobierno, y*
- e) Las necesarias para la conservación, mantenimiento y reparación de la infraestructura crítica que asegura la producción y distribución de servicios indispensables; a saber: agua potable, energía eléctrica, gas, petróleo, gasolina, turbosina, saneamiento básico, transporte público, infraestructura hospitalaria y médica, entre otros más que pudieran listarse en esta categoría;”*



¿EN DONDE ESTAMOS?

Jurídicamente la Declaración de Emergencia Sanitaria por Causas de Fuerza Mayor se encuadra en el supuesto de suspensión temporal de las relaciones de trabajo establecida por la fracción I del artículo 427 de la ley Federal del Trabajo:

“LA FUERZA MAYOR O EL CASO FORTUITO NO IMPUTABLE AL PATRÓN, O SU INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL O SU MUERTE, QUE PRODUZCA COMO CONSECUENCIA NECESARIA, INMEDIATA Y DIRECTA, LA SUSPENSIÓN DE LOS TRABAJOS;..”

La consecuencia sobre la suspensión temporal por fuerza mayor, la encontramos en la fracción I del artículo 429 que obliga al patrón a dar “..aviso de la suspensión al Tribunal, para que éste, previo el procedimiento consignado en el Procedimiento Especial Colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley, la apruebe o desapruebe;..”

Debemos recordar que de acuerdo al artículo 42,

el efecto directo de la suspensión temporal es la interrumpir por un periodo de tiempo la obligación del trabajador de prestar el servicio, y del patrón de pagar el salario; empero, se requerirá la aprobación del procedimiento que, ante esta circunstancia, el patrón tendrá obligación de iniciar, a fin de que sea la autoridad laboral la que determine el monto de la indemnización, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario (ver artículo 430)

Con lo anterior es claro que el Gobierno Federal al declarar una Emergencia y no una Contingencia, intentó proteger a los trabajadores, evitado que los patrones pudieran pagar únicamente el equivalente a un mes de salario mínimo, como se prevé por causa de *Contingencia Sanitaria* en la fracción IV del artículo 427, ordenándoles suspender durante el mes de abril las relaciones de trabajo, orillándolos a pagar los salarios íntegros a sus trabajadores, para que de esa manera no tengan que tramitar el procedimiento especial colectivo, que a fin de cuentas, a la luz de los derechos humanos, muy probablemente determine, una vez desahogado todo el proceso, como efecto indemnizatorio el pago de un mes de salario.

¿Qué Hacer?

Ante la incertidumbre de dirección gubernamental, sin duda la creatividad de los patrones y los trabajadores es lo que impera, por ello, los acuerdos que ambas partes lleguen a tomar durante el periodo de suspensión, (que podría prolongarse más allá del mes de abril), será la manera de procurar y conservar las relaciones de trabajo.

Previamente el sector patronal ya había venido optado por diversas alternativas para conservar su plantilla productiva, siempre con la idea de procurar que los trabajadores cuenten con ingresos aun en una proporción inferior a los que venían devengado antes de la crisis, optando por alternativas como:

- El pago de prestaciones como vacaciones y prima vacacional.
- El adelanto del pago de prestaciones como participación de utilidades y aguinaldo.
- El trabajo a domicilio.
- La redistribución o reducción de jornadas (no aplica durante la suspensión).
- Ausentismo en cualquier modalidad mediante el pago de una compensación.

Debemos recordar que previo al último decreto ya se habían tomado algunas medidas de protección sobre los trabajadores considerados como el “sector vulnerable” (**embarazadas o en periodo de lactancia, mayores de 60 años, personas con discapacidad, con enfermedades crónicas no transmisibles como hipertensión arterial, pulmonar, insuficiencia renal,**

lupus, cáncer, diabetes mellitus, obesidad, insuficiencia hepática o metabólica, enfermedad cardíaca, así como quien esté en tratamiento farmacológico que les genere supresión del sistema inmunológico) las cuales aun tienen vigencia, por ende esas personas deberán de continuar en sus hogares recibiendo el pago de su salario integro.

PREGUNTAS FRECUENTES:

¿Qué pasa si no puedo pagar salarios?

Ante la máxima que señala “nadie puede estar obligado a lo imposible” será obligación del patrón que una vez reanudadas las actividades de los tribunales laborales el dar inicio al procedimiento especial colectivo (PEC) a efecto de justificar la imposibilidad de pago a fin de que la autoridad la considere al momento de que se fije la indemnización.

¿Si la contingencia (emergencia) se prolonga por más tiempo, puedo terminarla relación con mis trabajadores?

Si, de manera privada y de común acuerdo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes y prestaciones devengadas.
De manera oficial siempre y cuando se siga el PEC y se consiga la aprobación de la autoridad y se cubra la indemnización que la misma fije.

¿Durante la crisis puedo pagar una parte de los salarios?

Como lo hemos indicado, el entendimiento entre las partes resultará vital para superar la crisis, por ello, cualquier acuerdo que no atente contra la integridad y derechos del trabajador, puede ser valido siempre y cuando se encuentre suscrito por ambas partes.

¿Si me presentan una renuncia debo aceptarla?

Consideramos que ante la incertidumbre es conveniente aceptar la renuncia y procesar el pago de las prestaciones adeudadas de manera inmediata. (sugerimos que la renuncia se redacte íntegramente por el puño y letra del trabajador).

¿Si soy una empresa que ejecuto actividades considerada como esencial puedo obligar a mis trabajadores a laborar?

No, el hecho de que la empresa tenga posibilidad de operar no le permite obligar a los trabajadores, ya que a fin de cuentas la protección sanitaria es sobre las personas y no sobre las empresas.

¿Qué debo hacer si se presenta un sindicato a mis instalaciones?

Solo el sindicato titular del contrato colectivo de la empresa es quien tienen la capacidad jurídica de solicitar información con respecto a sus trabajadores, en caso contrario se trata de personas ajenas a la empresa que muy probablemente intenten extorsionarla.

Para aclaraciones estamos a sus ordenes en:



(+52) 55592180

mga@martinezygonzalez.com.mx

Si eres uno de nuestros clientes ya cuentas con la línea de contacto directo 24/7 con cada uno de nuestros colaboradores