

Ciudad de México a 1 de abril de 2020

Asunto: Medidas laborales CORONAVIRUS COVID-19
al día de hoy.

ESTIMADOS AMIGOS:

Derivado del **CORONAVIRUS COVID-19**, nos permitimos informarles sobre las disposiciones establecidas en la **Ley Federal del Trabajo** que regulan las relaciones de trabajo en específico la **suspensión temporal de la relación de trabajo** y sus consecuencias, algunas medidas y recomendaciones para que tomen en cuenta, con base en la Ley en mención tomando en cuenta las siguientes consideraciones de hecho y de derecho.

El **ACUERDO** del Consejo de Salubridad General **declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)** publicada en la versión vespertina del Diario Oficial de la Federación del día **30 de marzo de 2020**.

Por lo que la **declaratoria de EMERGENCIA sanitaria por causa de fuerza mayor en relación a la suspensión temporal de la relación de trabajo** se fundamenta en el artículo **427 fracción I** de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece:

Artículo 427.- *Son causas de **suspensión temporal** de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:*

- I. 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.*

Por lo que las relaciones de trabajo se encuentran suspendidas a partir de la publicación en el Diario Oficial de la Federación (30 de marzo de 2020) exceptuando el listado de insumos, bienes y mercancías esenciales para los cuales se debe asegurar el abastecimiento durante la situación de emergencia derivada de la epidemia originada por el COVID-19 en México.

Al haber suspensión de las relaciones colectivas de trabajo se suspende la obligación de la prestación de servicios al igual que la obligación de pagar el salario.

Sin embargo, se debe pagar una indemnización al trabajador o compensación conforme lo establecido por el artículo 430 de la Ley Federal del Trabajo.

Para ello es necesario presentar el Procedimiento Colectivo de Naturaleza Económica previsto en el artículo 897 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que sancione la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo y una vez sancionado fije la indemnización de salario íntegro que no puede exceder de un mes.

Con fundamento en lo establecido por el artículo 429 de dicho ordenamiento que a la letra establece:

Artículo 429.- *En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:*

- I. *Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará 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 desaprobe;*

Artículo 430.- *El Tribunal, con excepción de los casos a que se refiere la fracción VII del artículo 427, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, 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.*

El problema es que en su mayoría las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de los estados han suspendido labores y en el caso de algunas pocas laboran a puerta cerrada sólo atienden al público para casos particulares de casos como lo son el cumplimiento de laudos, procedimientos de huelgas, por lo que nos encontramos ante la imposibilidad de hacerlo por el momento.

Por otra parte, hasta el día de hoy, el **Consejo de Salubridad General** no ha publicado alguna **declaratoria de CONTINGENCIA sanitaria** a nivel nacional por parte del Gobierno Federal, la cual sería en principio la forma legal que justifique **pago de un salario mínimo general durante un mes máximo**, pues sólo ha emitido una **declaratoria de EMERGENCIA sanitaria por causa de fuerza mayor**.

Tendiendo como fundamento los artículos que a continuación se indican:

Artículo 42 Bis. *En los casos en que las autoridades competentes emitan una **declaratoria de contingencia sanitaria**, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la **suspensión de las labores**, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.*

Artículo 427.- *Son causas de **suspensión temporal** de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:*

*VII. La suspensión de labores o trabajos, que declare la **autoridad sanitaria competente**, en los casos de **contingencia sanitaria**.*

Artículo 429.- *En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:*

*IV. Si se trata de la fracción VII, el patrón no requerirá aprobación o autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje y estará obligado a **pagar a 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.***

Artículo 432.- *El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.*

Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48.

Lo establecido en el presente artículo no será aplicable en el caso a que se refiere la fracción VII del artículo 427. En este supuesto, los trabajadores estarán obligados a reanudar sus labores tan pronto concluya la contingencia.

En caso de que persista la emergencia sanitaria y acuerde el Consejo de Salubridad General una **declaratoria de CONTINGENCIA sanitaria** a nivel nacional sería aplicable lo establecido por los artículos antes mencionados, es decir el **pago de un salario mínimo general durante un mes máximo.**

Por lo anterior, tomando en cuenta los acuerdos emitidos el día de ayer 30 de marzo del 2020 por el **Consejo de Salubridad General** así como por los gobiernos de los estados y municipios, para evitar que los trabajadores puedan plantear una **rescisión de la relación de trabajo** por causas imputables al patrón por disminución en su salario considerándose una modificación unilateral de las condiciones de trabajo es importante que se les pague el mes de suspensión de la relación de trabajo de manera íntegra, ello con el fin de evitar contingencias laborales con posterioridad.

Por supuesto, estamos ante una situación inédita, evidentemente, con el objetivo fundamental de preservar la salud de todos los trabajadores y conservar las fuentes de empleo, pues uno de los principios del derecho laboral es EL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN.

Con mucho gusto estaremos atendiendo cualquier duda por medio de correo electrónico mpino@rdabogados.com.mx, jrodriguez@rdabogados.com.mx, cflores@rdabogados.com.mx y gmanning@rdabogados.com.mx atentos por la situación laboral durante la contingencia y después de la misma.