



LEGAL

Corral, Arzola, Armendáriz & Máynez

Estimados clientes y amigos:

Derivado de la situación actual que ha generado el Coronavirus (COVID-19), ha surgido un ambiente de incertidumbre en la mayoría de las fuentes de trabajo en relación a las medidas preventivas y legales a tomar, es por lo que ante la posible declaratoria de contingencia sanitaria por parte de la Secretaría de Salud, nos permitimos hacer de su conocimiento lo siguiente:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró que el brote de coronavirus (Covid-19) ya es una pandemia, lo que provocará que los gobiernos de los países afectados tomen acciones drásticas y, en algunos casos, severas para detener el contagio. En este contexto, surge un ambiente de incertidumbre en los trabajos acerca de las medidas preventivas que se pueden tomar y sobre qué hacer ante una posible declaratoria de contingencia sanitaria por parte de la Secretaría de Salud.

Obligaciones:

En términos generales, los patrones tienen obligación de cumplir las disposiciones que establezca la Secretaría de Salud en caso de declarar una emergencia sanitaria para salvaguardar la salud de los trabajadores. De acuerdo con el artículo 134 fracción X de la LFT, los trabajadores tienen obligación de someterse a los exámenes médicos que establezcan el Reglamento Interior de Trabajo y demás normas vigentes en la empresa, para comprobar que no padecen alguna enfermedad contagiosa. Los trabajadores que padezcan alguna enfermedad contagiosa podrán ser suspendidos.

Suspensión:

El artículo 42 Bis de la Ley Federal del Trabajo, contempla a la declaratoria de contingencia sanitaria emitida por las autoridades competentes como una causa de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, mencionando lo siguiente:

“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.”

Por su parte, el artículo 427, relacionado con el 429, fracción IV, contemplan que en el caso de que la autoridad competente declare una contingencia sanitaria, el patrón estaría obligado a suspender las labores de forma general en el centro de trabajo, quedando eximidos los trabajadores de acudir a laborar y el patrón de pagar salarios, teniendo este último la obligación de cubrir a sus trabajadores una indemnización consistente en (1) día de salario mínimo general vigente por cada día que transcurra la contingencia y hasta por un periodo máximo de un mes.

“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 del Tribunal 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.”

Posibles situaciones:

A. Hasta en tanto **no** sea emitida una declaratoria general de contingencia sanitaria, el patrón no puede suspender de forma unilateral los efectos de las relaciones de trabajo; por lo que, se encuentra obligado a pagarle a sus trabajadores el salario de forma íntegra. Esto no quiere decir que exista una prohibición para el patrón de permitir que sus trabajadores dejen de asistir a laborar, es decir, el patrón puede permitir a sus trabajadores que dejen de presentarse a laborar, pero no puede afectarlos en sus salarios, prestaciones ni derechos.

B. De acuerdo con lo anterior, podría tomarse como una alternativa la práctica denominada “Home Office”, por medio de la cual, los trabajos que así lo permitan por su naturaleza podrían prestarse de forma remota desde el lugar que el trabajador desee, debiendo establecerse mediante convenios temporales con los trabajadores los alcances del trabajo prestado, pero sin que el patrón pueda reducir o afectar al salario, prestaciones o derechos de sus trabajadores.

C. En caso de que la autoridad competente emita una declaratoria general de contingencia sanitaria, esta deberá determinar los alcances y tipos de los trabajos que deberán suspenderse y el patrón estará obligado a suspender las labores de forma general, quedando eximidos los trabajadores de acudir a laborar y el patrón de pagar salarios, teniendo este último la obligación de cubrir a sus trabajadores una indemnización consistente en (1) día de salario mínimo general vigente por cada día que transcurra la contingencia hasta por un periodo máximo de un mes. El salario mínimo diario general asciende a \$123.22 Pesos, y a \$185.56 Pesos en la frontera norte. Transcurrido este periodo, no existirá la obligación de prestar servicios por parte del trabajador ni de pagar salarios de ninguna naturaleza por parte del patrón hasta en tanto subsista la contingencia decretada. Desde luego, el patrón podrá determinar cualquier modalidad de apoyo en beneficio de sus trabajadores, aún durante la suspensión formal de los servicios.

D. En caso de que la autoridad competente emita una declaratoria general de contingencia sanitaria y si la naturaleza de los trabajos así lo permite, puede establecerse de común acuerdo entre el patrón y el trabajador la práctica alternativa denominada “Home Office”, mediante la cual, al no existir prohibición expresa para el patrón ni para el trabajador, podría pactarse la continuación de la prestación de servicios por parte del trabajador de forma remota, es decir, sin que tenga la obligación el trabajador de acudir a la fuente de trabajo a prestar servicios, debiendo en este caso de cubrir a los trabajadores sus salarios y prestaciones de forma íntegra, sin necesidad de cubrir la indemnización a que hace referencia el artículo 429 fracción IV, del ordenamiento legal citado.

Cabe mencionar que la declaratoria de contingencia sanitaria, debe determinar los alcances y tipos de trabajos que deberán suspenderse. Existe la posibilidad de suspender únicamente los trabajos de las mujeres y de los menores de 18 años en los centros de trabajo; esto solamente en el caso de que la propia declaratoria así lo determinara, tal y como lo contempla nuestra ley laboral en los artículos 168 y 175. En este caso, el patrón tendría la prohibición de utilizar el

trabajo de mujeres y menores de 18 años, pero no podrá sufrir perjuicio el salario, prestaciones o derechos de dichos trabajadores.

En caso de subsistir la contingencia por un periodo mayor al de un mes establecido en el artículo 429 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, se estará a lo dispuesto por los artículos 431 y 432 del mismo ordenamiento legal, que a la letra mencionan lo siguiente:



Artículo 431.- El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si la junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.

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.

Conforme a los preceptos legales transcritos, en caso de que la contingencia excediera el periodo de un mes, al estar suspendidos los efectos de la relación de trabajo, entre ellos la obligación por parte del trabajador de prestar servicios para la empresa y la obligación de pagar salarios por parte del patrón, este último no tendría ninguna obligación de pago adicional hasta que sean reanudadas las labores en cuanto sea levantada la declaratoria de contingencia sanitaria.



LEGAL

Corral, Arzola, Armendáriz & Máynez

En el caso que, en algún centro de trabajo se considerara que existen riesgos para la salud de los trabajadores y si aún no se ha emitido una declaratoria general de contingencia, el patrón podría someter a la consideración de la Junta de Conciliación la suspensión de las labores en el centro de trabajo y esta tendría que determinar si es procedente que el patrón suspenda de forma temporal los trabajos.

¿Es posible suspender a los trabajadores sin goce de salario en caso de fuerza mayor o acontecimientos imprevistos que ocasionen la falta de materia prima?

Sí es posible, toda vez que el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo lo permite, pero se debe tomar las consideraciones legales de la Ley Federal Del Trabajo, estableciendo un procedimiento especial para solicitar y obtener la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Al margen de lo anterior, podrían lograrse convenios temporales con los trabajadores y/o el sindicato para suspender las labores, bajo los términos de operación y compensación que aplique en cada caso.

En CAAM ofrecemos asesoría integral a los clientes, para ayudarles a tomar mejores decisiones para sus negocios.



JORGE CORRAL GALICIA

T. +52 (614) 410 4966 | 430 1726

M. +52 1 (614) 178 6710

www.caamlegal.mx