

COVID 19 y efectos laborales

Estimado cliente:

En relación con la potencial suspensión temporal de las relaciones colectivas laborales como consecuencia de la emisión de una declaración de emergencia o contingencia sanitaria, debemos comenzar con que existen dos tipos de contingencia sanitaria, en una que no hay suspensión general de labores y la segunda en la que, si hay una suspensión general de labores, en este sentido el contexto legal, a manera de síntesis, es el siguiente:

A) Si existe una declaratoria de contingencia sanitaria SIN suspensión general de actividades, se deben de cumplir las medidas sanitarias previstas por la autoridad y evitar que las mujeres en estado de gestación y menores de 16 años estén expuestos a cualquier forma de riesgo (es decir dejen de laborar) y estos no tendrán afectación alguna en sus beneficios. En este contexto también se sugiere considerar la protección de grupos vulnerables como adultos mayores y enfermos crónicos, aunque la Ley Federal del Trabajo (LFT) no lo prevé así.

B) Si existe una declaratoria de contingencia sanitaria CON suspensión general de actividades, se deben de cumplir las medidas sanitarias previstas por la autoridad y suspender TODAS las labores no indispensables (acorde lo prevea la propia declaratoria) y evitar que las mujeres en estado de gestación, adultos mayores, enfermos crónicos y menores de 16 años estén expuestos a cualquier forma de riesgo. En este caso el empleador solo estará obligado a pagar 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. Terminado este periodo, no es claro qué procedería, se definirá en términos de la propia contingencia. Pero con la legislación actual, habría que analizar ese escenario una vez se presente.

C) Como sucede actualmente, si no existe declaratoria de contingencia sanitaria, es potestad de cada empresa definir con sus empleados la forma de abordar la misma siempre cuidando y protegiendo a los colaboradores en el desempeño de sus responsabilidades.

Los asesores laborales de AMEDIRH Ibáñez, Parkman.S.C. están a sus órdenes mediante nuestra barra de consultoría. _____

Los preceptos legales aplicables son:

El artículo 42-BIS, de la Ley Federal del Trabajo (LFT), dispone lo siguiente:

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.

Al respecto, la fracción IV del artículo 429 de la citada LFT, precisa:

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.

A continuación puede observarse que la fracción VII del artículo 427, dispone lo siguiente:

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".

En relación a esta disposición el tercer párrafo del artículo 432 de la LFT, dispone lo siguiente “:

“...los trabajadores estarán obligados a reanudar sus labores tan pronto concluya la contingencia.”

Sin embargo, en los siguientes casos se deberán pagar los salarios al 100%, tal como lo disponen los artículos 168 y 175, penúltimo párrafo de la LFT.

El artículo 168 citado precisa:

168.- En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de "contingencia sanitaria", conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Cuando con motivo de la declaratoria de "contingencia sanitaria" se ordene la suspensión general de labores, a las mujeres en periodos de gestación o de lactancia les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley. Lo anterior implica que se les deberá pagar un salario mínimo.

Respecto de los trabajadores menores de 16 años de edad, el segundo y tercer párrafo del artículo 175 de la LFT disponen:

En caso de declaratoria de "contingencia sanitaria" y siempre que así lo determine la autoridad competente, no podrá utilizarse el trabajo de *menores de dieciséis años. Los trabajadores que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Cuando con motivo de la declaratoria de "contingencia sanitaria" se ordene la suspensión general de labores, a los menores de 16 años les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley, es decir el pago de un salario mínimo.

La autoridad competente para declarar la "contingencia sanitaria", es la Secretaria de Salud, por lo que en caso de que esto suceda, los patrones deberán tomar las medidas laborales antes señaladas. Se hace notar que también puede existir una declaratoria en términos de las leyes de salud estatales declaradas por la autoridad local, por lo que se debería de acatar lo previsto por cada autoridad.

Dr. Manuel Salvador García Garrido
Socio Partner

 **ibáñezparkman**
ABOGADOS

