

Estimados socios,

Debido a la situación actual del **COVID-19**, Amedirh busca proponer soluciones ante las complejas circunstancias actuales, nacionales y globales. Por lo anterior y con el apoyo de la firma de abogados *De la Vega & Martínez Rojas, S.C.*; compartimos con ustedes la siguiente información:

En caso de ser necesario y a fin de evitar riesgo de contagio de COVID-19, si en sus centros de trabajo no puedan migrar sus actividades a formas remotas como el Home Office, sugerimos la implementación de una **suspensión temporal de las relaciones de trabajo por fuerza mayor**:

- Por la pandemia ocasionada por el COVID-19 la causa de fuerza mayor **nos resulta aplicable**.
- Se debe solicitar a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) la suspensión, posteriormente se inicia el Procedimiento Especial Colectivo (2 a 4 cuatro semanas) y al término de éste, **el Tribunal autoriza o niega la suspensión**.
- La empresa está obligada a realizar **un pago único** a cada empleado equivalente a un mes de salario como máximo por todo el tiempo que dure la suspensión.
- La empresa, en acuerdo con el Sindicato, debe justificar la existencia de la fuerza mayor durante ese período.
- La suspensión se puede prorrogar por el tiempo que sea necesario, siempre y cuando se siga justificando la causa de fuerza mayor.
- Previa la presentación de la solicitud de la suspensión ante la Junta Federal se debe contar con el acuerdo firmado por la Empresa y Sindicato. Se recomienda gestionar esta solicitud en forma paralela con la JFCA.

Ahora bien, para invocar la causal de **contingencia sanitaria** debe ser decretada una emergencia sanitaria por parte del Gobierno Federal. Al día de hoy no se cuenta con ese decreto. En caso de llegar a contar con dicha declaratoria por parte del Gobierno, **no es necesaria** la aprobación o autorización de la suspensión de los trabajadores por la JFCA. La empresa está obligada 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.

En ambos casos de suspensión, después de 8 días, la empresa queda liberada del pago de las cuotas obrero-patronales (Seguro Social).

Fuente: De la Vega & Martínez Rojas, S.C.