

Efectos de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo

El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que la suspensión temporal de la relación de trabajo implica **la no obligación** de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

Si bien la suspensión temporal de la relación de trabajo no tiene como consecuencia la terminación de la relación laboral, si tiene como consecuencia que, al no prestarse el servicio por el trabajador, no se pagan salarios.

No obstante, lo anterior, en materia de suspensiones colectivas existen situaciones específicas, enumeradas en forma limitativa en la LFT en su artículo 427, entre los supuestos se encuentran los señalados en la fracción I y en la fracción VII.

La fracción I, prevé los casos en que la suspensión colectiva es causada por el caso fortuito o la fuerza mayor. En este caso, el patrón puede suspender las relaciones de trabajo y dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta, previo el procedimiento establecido en el artículo 892 de la LFT autorice la suspensión. En caso de que la Junta autorice la suspensión, de conformidad con el artículo 430 de la misma Ley, **condenará al patrón a pagar a los trabajadores una indemnización**, dependiendo de la posible duración del caso fortuito o fuerza mayor, sin que ésta pueda exceder de un mes de salario.

De lo anterior queda claro que durante la suspensión no se causan los salarios y es por eso, que se condena al patrón al pago de una indemnización. Si la suspensión se prolonga por más de un mes, de acuerdo con el principio que rige a la suspensión, al no prestarse los servicios no hay obligación de pagar los

salarios, pues estos son la contraprestación correspondiente.

La fracción VII del mencionado artículo 427, prevé otra causa de suspensión colectiva, consistente en la suspensión de los trabajos que declare la autoridad de salud, a causa de una contingencia sanitaria. En el caso concreto, es evidente que la actual suspensión colectiva del trabajo se debe a la emergencia sanitaria causada por la epidemia del COVID - 19.

En efecto, esta fracción VII, se agregó en la reforma a la LFT del año 2012 para prever este tipo de contingencias, como la que sucedió en el año 2009, cuando ocurrió la contingencia derivada de la Influenza H1-N1, situación que no estaba prevista en la Ley y que tuvo como consecuencia, que en muchos casos no se pagó ninguna indemnización a los trabajadores que se quedaron sin salario.

En el caso que la suspensión sea causada por lo previsto en esta fracción VII, el artículo 429, fracción IV de la Ley, determina que el patrón suspenderá los trabajos y no tendrá obligación de dar aviso a 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.

Por razones políticas y sin fundamento legal, la autoridad sanitaria, en el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de marzo del 2020, determinó que la suspensión colectiva de todas las actividades no esenciales se debía no a una contingencia sanitaria, sino a una causa de fuerza mayor, ello con el propósito que las indemnizaciones causadas por la suspensión no se calculen sobre la base del salario mínimo, sino de los salarios de los trabajadores.

Ahora bien, independientemente que la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo se deba a una fuerza mayor o a una contingencia sanitaria, si ésta se prolonga más allá de un mes, que en el caso concreto sería después del 30 de abril, la suspensión de acuerdo con el principio de derecho de que no se presta el

servicio y como consecuencia no se causa el pago del salario; por lo tanto, al no existir disposición legal alguna en nuestra Ley Laboral, que obligue al patrón a seguir pagando los salarios cuando no se prestan los servicios, éste no tiene por que pagarlos, pues es evidente que el salario es la contraprestación al servicio prestado.

También es evidente que al no causarse el salario, no se causan las obligaciones correspondientes al pago de las cuotas del Seguro Social, ni las del INFONAVIT.

Por todo lo anterior concluimos que, al prolongarse la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo ordenada por la autoridad sanitaria, independientemente que sea causa mayor o contingencia sanitaria, la obligación de pagar salarios no se genera. Ahora bien, aquellos patrones que en consideración a razones de solidaridad con sus trabajadores o por preservar un buen ambiente laboral estén dispuestos a establecer acuerdos de pago, compensación o cualquier otra modalidad, ello será en forma voluntaria y discrecional.

Nos ponemos a sus órdenes para cualquier aclaración en relación a esta nota.

De la Vega & Martínez Rojas S.C.

Para mayores informes contáctenos al:

+52 (55) 4163 2100 ó

contacto@dlvmr.com.mx

DE LA VEGA & MARTÍNEZ ROJAS, S.C

Copyright © 2020 De La Vega & Martinez Rojas, S.C., All rights reserved.