

El COVID-19 y la Declaración de Emergencia Sanitaria en Materia Laboral.

Por Víctor Mauricio Díaz,
Mauricio Garza y
Cristóbal Montemayor.

El COVID-19, conocido comúnmente como “coronavirus”, ha provocado una pandemia de escala global, y en respuesta a esta pandemia México ahora establece medidas extremas de contingencia que debemos tomar para reducir los contagios.

México ya había dado un paso adelante en la reforma de la Ley Federal del Trabajo del año 2012, tras la contingencia por la Influenza H1N1. Debido a esa situación, se reformó la Ley Federal del Trabajo para contemplar casos de contingencia sanitaria. Desde entonces la Ley Federal del Trabajo contempla dentro de su artículo 427 fracción VII que, para suspender labores, es únicamente indispensable la declaratoria hecha por las autoridades competentes y una vez declarada la contingencia por la autoridad, la Ley Federal del Trabajo (“LFT”) establece en su artículo 429 fracción IV que los empleados serán indemnizados con el equivalente a un día de salario mínimo general hasta por un mes.

No obstante lo anterior, en México se declaró una emergencia sanitaria el 30 de marzo de 2020, basada en el caso de fuerza mayor, el cual a sorpresa de muchos supone acciones distintas a las que se deben contemplar durante una “contingencia sanitaria”. A la fecha, la emergencia sanitaria tiene vigencia hasta el 30 de abril de 2020.

La emergencia sanitaria es fundamentada no en la referida fracción VII, sino en la fracción I del artículo 427 de la LFT, la cual hace referencia a la suspensión de labores por causa de fuerza mayor. Derivado de ese aparente tecnicismo, no se indemnizará pagando el salario mínimo supuesto para la contingencia sanitaria, sino que deberá atenderse lo señalado en el artículo 429 fracción I de la LFT, la cual requiere que la empresa de aviso de la suspensión al tribunal laboral y con ello inicie un procedimiento especial colectivo por medio del cual el tribunal autorizará o no la suspensión, y fijará en su caso la indemnización que deba pagarse al trabajador durante el tiempo de suspensión, el cual no puede exceder de un mes de salario. Mientras tanto y de acuerdo a la información verbal señalada por las autoridades, se espera que los empleados perciban su salario en forma íntegra aún y cuando éstos deban permanecer en sus hogares siguiendo las reglas gubernamentales establecidas por causa de la emergencia sanitaria.

Con la información disponible al momento, hay descripciones genéricas sobre las llamadas “industrias esenciales”, mismas que serán exceptuadas de la suspensión. Igualmente, no se cuenta con antecedentes o precedentes que nos permitan estimar el resultado de un posible procedimiento especial colectivo, o incluso los supuestos en los cuáles ciertos trabajadores deben acudir a trabajar

al centro de trabajo en caso de considerarse como parte de la industria esencial durante la duración de la emergencia sanitaria.

Por lo anterior, cada empresa y patrón debe analizar esta situación a detalle y tomar el curso de acción que decida en base a la información disponible y los preceptos legales aplicables. En JATA podemos asesorarlos en este proceso y toma de decisión.

En caso de que la decisión de la empresa sea el tomar la opción de iniciar el procedimiento colectivo de naturaleza económica, es fundamental tomar acciones para preparar y presentar el aviso ante la Junta de Conciliación y Arbitraje solicitando la suspensión de labores tan pronto como sea posible, y que a pesar de existir ambigüedad sobre los términos para el pago de salario entre el momento del aviso y la aprobación en su caso de la suspensión por parte de la autoridad, dichos salarios se paguen de manera íntegra a los trabajadores de forma normal en base al Artículo 429 fracción I. De igual forma y dado que es posible que la autoridad tome algún tiempo en dar respuesta al procedimiento especial colectivo, aunado a la incertidumbre del contenido y efectos de la resolución, sugerimos que la empresa lleve a cabo dentro de su plan de continuidad de negocio, la creación de un archivo con documentación que justifique cada una de las decisiones y acciones que se han tomado con respecto al pago de salario, el envío de empleados a su casa y también el razonamiento para continuar solicitando a ciertos trabajadores que acudan al lugar de trabajo, información que podría ser necesaria en un futuro para justificar y argumentar el actuar de la empresa.

Estamos convencidos de que entre más pronto se tomen las medidas y se calculen los riesgos, mejores oportunidades tendrá la empresa de salir delante de la forma más ordenada posible. Por favor envíe cualquier pregunta o comentario a info@jata.mx. Los autores son parte del equipo legal de JATA – J.A. Treviño Abogados. JATA es una firma de abogados mexicana con oficinas en Monterrey, México y Houston, Texas.

Marzo 31 de 2020.



www.jata.mx

Limitante de Responsabilidad: Las opiniones expresadas en este artículo no necesariamente representan la opinión de J.A. Treviño Abogados S.A. de C.V. (la "Firma"), y en ese sentido la Firma no será responsable por el contenido de los mismos. Cualquier artículo, comentario, cita o cualesquiera otra información que aparezca bajo la autoría de alguna persona física o moral distinto a la Firma, aún y cuando dicha persona física o moral tenga alguna relación con la Firma, únicamente representa y refleja la opinión, comentario o posición del autor de la misma. La información contenida en este artículo se proporciona únicamente con fines informativos, y no deberá interpretarse o considerarse como asesoría legal. La información contenida en este artículo es propiedad exclusiva de la Firma. Los lectores de este artículo, ya sean clientes o no de la Firma, no deben actuar o dejar de actuar en base al contenido de artículo alguno sin haber recibido la asesoría legal o profesional necesaria sobre los hechos en particular y las circunstancias propias del asunto de parte de algún abogado autorizado a ejercer el derecho en la jurisdicción relevante a cada caso. El contenido de este artículo contiene información general y pudiera no estar actualizado. La Firma no será responsable de forma alguna por actos u omisiones basados en la información y contenido de este artículo.

© 2020 J.A. Treviño Abogados S.A. de C.V., Monterrey, N.L. México.