



ÁREA LABORAL

IMPLICACIONES LABORALES ANTE LA PANDEMIA MUNDIAL COVID-19

27 de Marzo de 2020

El mundo del trabajo se ve profundamente afectado por la pandemia mundial del COVID-19. Las perturbaciones a nivel económico y social ponen en peligro los medios de vida a largo plazo, así como el bienestar de millones de personas.

Existen distintas fases a través de las cuales se hace frente a una crisis sanitaria como la que se está viviendo en la actualidad, entre ellas: i) Fase preventiva o escenario 1 y 2) Declaratoria de Contingencia Sanitaria o escenario 2 y iii) Conclusión de Contingencia Sanitaria.

Cada uno de estos escenarios implica distintos derechos y obligaciones para los patrones y trabajadores. A continuación, se hace referencia a las implicaciones legales derivadas del escenario 1 y 2, que actualmente se están viviendo en México.

En razón de lo dispuesto por la Ley Federal de Trabajo, el artículo 427 determina cuales son las causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento, mismas que se describen a continuación:

*“I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
(...)”*

VII. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.”

Continúa mencionando el artículo 428 de la Ley Federal de Trabajo que la suspensión se tomará en cuenta en función del escalafón de los trabajadores a efectos de que sean suspendidos en un primer momento, los de menos antigüedad en la empresa.

En los casos señalados anteriormente si se trata del supuesto descrito en la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión al Tribunal, para que éste, la apruebe o desapruebe. El Tribunal al sancionar o autorizar la suspensión fijará la indemnización que se deba pagar a los trabajadores, tomando en consideración distintos factores; en el entendido que no podrá exceder de un mes de salario.

Por otra parte, tratándose de la suspensión pese a la declaración de la autoridad sanitaria, en casos de contingencia sanitaria, 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.

Para efectos de poder suspender la obligación laboral estando obligado como patrón al pago del salario mínimo general vigente, con la temporalidad máxima de un mes, es necesario que la autoridad realice una Declaratoria de Contingencia Sanitaria.

En razón de lo anterior, para efectos de poder suspender la obligación laboral sin previo aviso al Tribunal resulta necesaria la Declaratoria de Contingencia Sanitaria.

Ahora bien, de conformidad con las recomendaciones elaboradas por la Organización Internacional del Trabajo, se insta a los trabajadores y patrones a establecer un dialogo social flexible y productivo, a través del cual se pueda instaurar el uso de

herramientas que puedan ayudar a mitigar los posibles daños que se pudieran causar ante una crisis económica y de mercado laboral.

En caso de requerir información adicional, favor de comunicarse a alguno de los teléfonos que aparecen a continuación:

ONTIER MÉXICO



Contacto:

Lorenzo Hernández - lhernandez@ontier.net

Mariana Reyes - mreyes@ontier.net