

There are no translations available.

Circular 1026-2020

Transcribimos un artículo interesante sobre el coronavirus y la legislación laboral, escrito por Gerardo Hernández y publicado el día 18 de marzo de 2020 en el diario “El Economista”.

Coronavirus, prueba de fuego de la legislación laboral para emergencia sanitaria

Desde el 2012, la legislación laboral tiene elementos para enfrentar una contingencia sanitaria y aminorar el impacto negativo para los trabajadores, pero nunca se ha aplicado.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) contempla un marco regulatorio en caso de que las labores de una empresa se suspendan por una contingencia sanitaria. Las disposiciones son relativamente nuevas y nunca han sido aplicadas; la presencia del coronavirus (Covid-19) en nuestro país será la prueba de fuego en su implementación.

En el 2012 se agregaron a la LFT nuevas disposiciones para enfrentar una contingencia sanitaria, en respuesta a lo ocurrido por la epidemia de la influenza H1N1 en el 2009.

Desde hace 11 años, México no ha enfrentado una crisis sanitaria de ese tamaño. Pero el [coronavirus podría llevar a nuestro país a poner a prueba su legislación laboral](#) modificada para afrontar un episodio de esta naturaleza.

“Después de la contingencia que vivimos en México con el H1N1, en la reforma de 2012 se incluyó esta posibilidad de una causal de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo cuando se dé una declaración de emergencia sanitaria”, comenta Salvador Pasquel Villegas, socio de Baker McKenzie.

A partir del 2012, el artículo 429 de la LFT establece que si las autoridades declaran la suspensión de labores por una contingencia sanitaria, el patrón “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”.

Lo anterior, significa que si el Covid-19 lleva a las autoridades a suspender las actividades productivas, los trabajadores formales tendrían asegurado un ingreso de hasta 3,696 pesos.

Hugo Hernández-Ojeda, socio del despacho Hogan Lovells, explica que la Ley Federal del Trabajo prevé una indemnización para los trabajadores en caso de una suspensión de labores, pero no es un sueldo porque es un período en el que el patrón no puede exigir a los empleados realizar actividades, pero sí debe conservar los puestos.

“La relación de trabajo estaría suspendida y es la razón de la indemnización. Al estar suspendida la relación de trabajo, no existe la obligación de prestar el servicio y, por lo tanto, no habría obligación de pagar el salario”, detalla Hernández-Ojeda en entrevista.

Por tanto, [las condiciones de trabajo no se pueden modificar](#) y mucho menos despedir a los trabajadores durante la suspensión de labores.

Indemnización, un mejoralito

Para Hernández-Ojeda, la suspensión de laborales por una contingencia sanitaria pondría a prueba la “responsabilidad social” de las empresas con sus colaboradores al proporcionar planes de apoyo durante este período.

A pesar de que la LFT ya prevé un mecanismo para afrontar una contingencia y aminorar los efectos negativos para los patrones y trabajadores, el especialistas califica la indemnización como un “mejoralito” para los empleados.

“Esto no es una solución para la economía familiar del trabajador en caso de contingencia, esto es un mejoralito para lo que la crisis nos va a generar. Obviamente no es la solución, no es el mejor número que pueden recibir los trabajadores, pero es un tema de contingencia. Esto no va a solucionar ni el pago de la renta, ni el pago del crédito, ni en muchas ocasiones lo que van a comprar para poder sobrevivir durante la contingencia”, puntualiza el socio del despacho Hogan Lovells.

Antigüedad se respeta

Salvador Pasquel Villegas, socio de Baker McKenzie, explica que la antigüedad de los trabajadores debe respetarse por el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral, lo mismo con las prestaciones que se adquieren con la permanencia, como los días de vacaciones y la prima vacacional.

“Al reanudarse las relaciones de trabajo, deben seguir iguales tanto puestos, salarios, la antigüedad que sigues generando, las prestaciones que van relacionadas con la antigüedad; por ejemplo, vacaciones y aguinaldo”, enfatiza.

Por otra parte, Salvador Pasquel explica que, en caso de una suspensión de relación laboral por contingencia sanitaria, [si el patrón pide a los trabajadores realizar actividades](#), aunque sea desde casa, está obligado a cubrir el salario completo como si acudiera al centro de trabajo.

Por supuesto que cuando se decreta la suspensión de labores, implica el no prestar el servicio y no pagar el salario.

Si el trabajador continua prestando servicios al patrón desde su casa, lo que se denomina trabajo “inhouse” o trabajo desde un lugar “remoto”, no procederá la indemnización del pago del salario mínimo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo y el trabajador deberá recibir el pago correspondiente al empleo o labores que desempeña.