There are no translations available.

RESUMEN DEL FLASH INFORMATIVO 31 DE MARZO 2020

En relación al acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de marzo del 2020, tomado por el Secretario de Salud y Presidente del Consejo de Salubridad General, Jorge Alcocer Varela con motivo de la emergencia sanitaria del Covid-19.

Estimamos que lo importante de dicho acuerdo y los diversos decretos y acuerdos que ha emitido el Gobierno sobre el Covid-19, en relación a las implicaciones laborales, es la siguiente:

a) El Gobierno Federal a la fecha no ha querido reconocer expresamente, la: "... Declaratoria de Contingencia Sanitaria ..." a la que se refiere el artículo 42 Bis y fracción VII del artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo, para obligar al sector productivo, -trabajadores, empresas y sindicatos- a buscar una solución consensada, ya que tanto el Presidente como sus Secretarios, han hecho un llamando al humanismo y a la solidaridad del sector empresarial para resolver la problemática laboral.

b) Consideramos que de la declaratoria del Consejo de Salubridad General y de todas las manifestaciones y acciones realizadas por el Gobierno así como lo que ha quedado plasmado en los decretos y acuerdos relacionados con la contingencia sanitaria que está viviendo el país, en estricto sentido deben de suspenderse las relaciones individuales y colectivas de trabajo, sin tener la obligación de solicitar la aprobación o autorización de la autoridad laboral, ya que desde nuestra perspectiva si nos encontramos dentro de los supuestos a los que se refieren los artículos 42 Bis y 427 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, ya que la Secretaria de Salud y el Consejo de Salubridad General han determinado las acciones que son necesarias para atender la emergencia sanitaria y entre ellas el dejar de trabajar en las empresas no esenciales.

En virtud de lo anterior, hacemos las siguientes consideraciones:

I. Respecto de las empresas que realicen actividades no esenciales el Gobierno Federal considera:

a) Que todos los trabajadores que se encuentren en empresas que realizan actividades no esenciales en los términos del acuerdo que ya fue publicado en nuestro anterior comunicado, tendrán que suspender sus labores (determinación realizada por la Secretaria de Salud).

b) Que todos los trabajadores deberán devengar su salario íntegro.

Las opciones que tiene el patrón en caso de incapacidad económica para pagar salario íntegro, lo son:

1. Celebrar un convenio por escrito entre el trabajador y la empresa, mediante el cual se cubra un salario reducido dadas las razones imperantes (nunca inferior al mínimo).

2. Conceder a petición del trabajador, un permiso sin goce de sueldo por dicho período.

3. Conceder de común acuerdo vacaciones anticipadas.

4. Reducción de la plantilla laboral, mediante la terminación de la relación de trabajo convenida entre las partes.

5. Despedir injustificadamente a sus trabajadores (con los riesgos que ésto implica).

6. Pago de un mes de salario mínimo acogiéndose a lo establecido por la fracción VII del artículo 427, con el riesgo de que la autoridad laboral considere ilegal la suspensión fundada en

dicha fracción, en virtud de que fue declarada la "... Contingencia Sanitaria por Causa de Fuerza Mayor ...", con los riesgos que esto implica, ya que como se dijo anteriormente el interés del gobierno fue no declarar la "... Contingencia Sanitaria ..." en los términos del artículo 42 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

7. La suspensión de los efectos de la relación de trabajo (no trabajo, no salario) pactado por escrito con los trabajadores en donde la empresa y trabajador puedan pactar cualquier modalidad de reducción de costos para conservar la fuente de empleo ya sea mediante un préstamo, para que en el periodo de suspensión, el trabajador cuente con recursos económicos y que dicho período fuese considerado como tiempo efectivo de trabajo para efectos de: i) Aguinaldo, ii) Vacaciones y iii) Utilidades, etc.

II. Respetto de las empresas que realicen actividades esenciales y que dentro de su plantilla tengan trabajadores con una edad de más de 60 años o aquellos que pertenezcan al grupo de riesgo que se ha señalado en nuestros comunicados anteriores, podrán tomarse las siguientes medidas:

1. Verificar si los trabajadores de riesgo son indispensables para el desempeño de las actividades esenciales, en cuyo caso se deberá de dialogar con ellos para que por su libre voluntad y manifestándolo por escrito, se queden a laborar.

2. Si existen trabajadores dentro del grupo de riesgo cuyas labores no son necesarias, podrán tomarse las siguientes medidas:

a) Pagarles el salario íntegro durante la suspensión.

b) Mediante convenio, pagar un salario reducido (no inferior al mínimo).

c) La terminación de la relación de trabajo convenida entre las partes.

d) La jubilación anticipada si procede.

e) El pago de vacaciones anticipadas, así como alguna de las otras medidas que se han señalado con antelación y que puedan ser aplicables.

Sin más por el momento, nos ponemos a sus órdenes para cualquier duda relacionada con la problemática sanitaria y económica que estamos viviendo, así como para buscar alguna solución particular que se pueda aplicar y en su oportunidad poder proporcionar la documentación necesaria para la solución específica.

Unámonos en un Acuerdo por México