Circular 1095-2020

En la presente copiamos a ustedes un articulo escrito por Gerardo Hernández publicado en el diario “El Economista” el día 17 de abril 2020, sobre alguno de los efectos de la ampliación de la Emergencia Sanitaria por el Covid-19.

Con la extensión de la Jornada de Sana Distancia algunas empresas tendrán que mantenerse cerradas hasta el 30 de mayo, lo que repercutirá en los salarios de sus trabajadores.

Las autoridades federales decidieron ampliar la Jornada de Sana Distancia hasta el 30 de mayo para los municipios que tienen mayor intensidad de contagio, buena parte de estas localidades se encuentran en el Valle de México. Eso significa que las **empresas con actividades no esenciales no podrán reabrir sus puertas en este mes**, sino hasta el final del siguiente.

“La **Jornada Nacional de Sana Distancia permanecerá hasta el 30 de mayo**, pero en los municipios de baja o nula transmisión las medidas de seguridad sanitaria permanecerían hasta el 17 de mayo y posteriormente se recuperarían las actividades normales”, informó este jueves el subsecretario de Prevención y Promoción de la Salud, Hugo López-Gatell.

El 31 de marzo, las [autoridades federales declararon emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor](#) —la cual, oficialmente, sigue vigente hasta el 30 de abril— y determinaron que las empresas con actividades no esenciales para la economía y el combate del coronavirus suspendieran actividades. Con la ampliación de la Jornada de Sana Distancia, **esas empresas no podrán abrir hasta el 1 de junio** si se encuentran en uno de los municipios con mayor intensidad de transmisión del Covid-19.

Los **trabajadores de estas empresas se encuentran en un limbo legal**. Para algunos empleados de estas empresas de municipios con alta intensidad de contagio, abril podría ser el último mes en el que tengan un ingreso garantizado, coinciden especialistas.

En el caso de las empresas que tuvieron que cerrar y suspender temporalmente sus relaciones de trabajo por causa de fuerza mayor, la Ley Federal del Trabajo (LFT) **obliga a los patrones a pagar el salario íntegro por un mes**

. Pero si la suspensión se extiende por más de un mes — [como pasará con los negocios de actividades no esenciales](#)

—, el empleador ya no tiene la obligación de continuar pagando un sueldo, explica Manuel Fuentes Muñiz, profesor investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM).

“Habrá que ver los alcances de la suspensión y, sobre todo, de los efectos de las relaciones laborales porque finalmente **no hay previsto en la ley un pago para los trabajadores más allá de los 30 días** , pero después de ese término ya no hay nada para proteger a los trabajadores u obligar a la empresa a pagar”, expone en entrevista.

El abogado laboralista considera que [la Ley Federal del Trabajo \(LFT\) se quedó corta](#) porque no prevé un escenario sin la declaratoria de contingencia sanitaria y mucho menos, lo que ocurre si se amplía la suspensión de actividades por más de un mes.

“Esta **circunstancia va llegando a un escenario de limbo**, porque después de los 30 días la legislación no establece nada”, puntualiza Manuel Fuentes.

En ese sentido, Carlos Ferrán, socio fundador de la firma Ferrán Martínez Abogados, opina que la medida es buena en términos sanitarios, pero **en materia laboral desarrolla un panorama complejo**. La ampliación de la suspensión de actividades de algunas empresas representa un peligro para las fuentes de empleo que generan.

“Por una parte, esas empresas que hayan logrado convenios con sus trabajadores ¡qué bueno! Estarán en posibilidades de seguir pagando lo que convinieron. Pero a lo mejor habrá empresas que no pudieron llegar a ningún convenio y que estén pagando la totalidad de la carga prestacional y, en ese sentido, seguramente habrá empresas que comprometan su existencia y el mantenimiento de la fuente de empleo”, comenta Ferrán.

Acuerdos, la solución

La declaratoria de emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor despertó la alerta tanto de patrones como trabajadores para aplicar el criterio de salario mínimo previsto en la LFT. Sin embargo, las [autoridades aclararon que no había fundamento legal para hacerlo](#) y que las empresas, aunque tuvieron que cerrar por pertenecer a actividades no esenciales, estaban **obligadas a pagar el salario íntegro** o bien, llegar a acuerdos con los trabajadores para la modificación de las condiciones laborales.

En esos acuerdos, Carlos Ferrán encuentra la **vía de supervivencia de las empresas y protección del empleo**. “Los convenios con la única salida que tenemos ahorita como patrones y trabajadores”, acota.

El laboralista considera que la ampliación de la Jornada de Sana Distancia puede [acelerar la firma de convenios entre patrones y trabajadores](#) para ajustar los sueldos. En un país donde los sueldos son bajos, recortar la remuneración es una afectación sin importar el porcentaje, agrega el especialista, pero esta situación demanda de la empatía y solidaridad tanto de empleadores y empleados.

Ingresos y empleos inciertos

La ampliación del confinamiento voluntario es un escenario complejo para el sueldo de los trabajadores de las empresas con actividades no esenciales que firmaron acuerdos. Los empleados que firmaron un convenio de suspensión temporal de relaciones laborales con sus patrones, **podrían dejar de recibir su sueldo en mayo** —dependiendo la fecha de la firma— porque la empresa ya cumplió con el mes, destaca Carlos Alberto Rosas, especialista en Derecho Laboral de la Facultad de Derecho de la Universidad La Salle.

Sin embargo, las empresas que decidieron continuar pagando el sueldo íntegro, sin suspender las relaciones laborales y que permanecerán cerradas un mes más de lo anunciado el 31 de marzo, aunque firmaran un convenio en estos momentos, **deberán continuar pagando el sueldo por 30 días más**, explica.

“Aquellos empresarios que sí firmaron esos convenios hace más de 30 días o que están por cumplir los 30 días, ellos sí podrán en un determinado momento suspender el pago de los salarios, porque ya cumplieron con la Ley. En aquellas empresas que no han firmado esos convenios, que tenían la expectativa de reabrir el 30 de abril o el 15 de mayo, no podrán entrar en suspensión todavía económicamente, [podrían firmar el convenio](#). Por ejemplo, a partir de hoy, pero tendrían que correr 30 días para que les cubran un salario”, explica el especialista de la Universidad La Salle.

Para Manuel Fuentes, la alternativa más viable también

son los acuerdos para modificar las condiciones laborales, sin afectar los derechos mínimos de los trabajadores y respetando la inscripción ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

En nuestra firma legal, estimamos que la solución mas viable y con menos afectación para los trabajadores, empresas y país, es la celebración de convenios modificatorios de las condiciones de trabajo y así preservar lo mas que se pueda, el empleo.

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”