

There are no translations available.

Circular 1581-2020

Transcribimos un articulo escrito Gerardo Hernández, publicado el 22 de diciembre 2020 en el diario “El Economista” sobre el nuevo Semáforo rojo y sus consecuencias laborales.

Nuevo semáforo rojo por pandemia dejó en el limbo legal a trabajadores y empresas

Sin una declaratoria de contingencia sanitaria y con la restricción de no abrir hasta el 10 de enero, los trabajadores y patrones de negocios no esenciales en el Valle de México están en una laguna legal, aseguran especialistas.

El semáforo rojo en la Ciudad de México y el Estado de México suspendió las actividades de negocios no esenciales hasta el 10 de enero; al igual que en marzo de este año, las medidas implican un cierre de negocios. De acuerdo con especialistas, las nuevas restricciones para algunas actividades económicas dejaron en un limbo legal a trabajadores y patrones.

En suma, son 47 tipos de actividades catalogadas como esenciales que podrán seguir operando en el Valle de México con medidas sanitarias, el resto de las unidades económicas como bares, cines, museos, gimnasios, tiendas de ropa o plazas comerciales, [permanecerán cerradas durante tres semanas](#)

.

El semáforo rojo, acotaron las autoridades locales, obedeció a un incremento de contagios y como una medida para evitar el colapso del sistema hospitalario de la zona. Sin embargo, el nuevo cierre de empresas no esenciales deja a los trabajadores y empleadores en una laguna legal y con dudas en las relaciones laborales.

Manuel Fuentes Muñiz, profesor de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), asegura que las medidas establecidas por los gobiernos de la Ciudad de México y el Estado de México no le permiten a los patrones la rescisión o suspensión de las relaciones laborales o dejar de pagar el salario de los trabajadores.

“El patrón no puede dejar de pagar salarios y esta situación no es motivo de suspensión o terminación de la relación laboral. Estamos en una situación complicada, con una laguna legal que se ha planteado durante el año, porque la Ley Federal del Trabajo condiciona a una declaratoria de contingencia sanitaria para que pueda haber la posibilidad de indemnizar a los trabajadores, pero sin esta declaratoria, no hay una disposición para que los patrones no paguen el sueldo”, expone el especialista.

Sin declaratoria oficial

La Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 42 Bis establece que la declaratoria de [contingencia sanitaria](#) por parte de las autoridades competentes es una causa de suspensión temporal de las relaciones laborales, sin responsabilidad para el patrón o el trabajador.

A diferencia de los otros nueve supuestos para la suspensión temporal de las relaciones laborales; la contingencia sanitaria sí obliga al patrón a pagar una indemnización a los trabajadores, equivalentes a un salario mínimo diario por el tiempo que dure la contingencia y hasta por un mes.

“Estamos viendo una segunda etapa de confinamiento, aunque se espera que sea de menor tiempo. Si bien, pasar a semáforo rojo era una cosa natural y, en todo caso, una irresponsabilidad no hacerlo, desde luego hay una implicación importante para las micro, pequeñas y medianas empresas”, subraya Carlos Ferrán Martínez, socio fundador de la firma Ferrán Martínez Abogados.

Desde la perspectiva del especialista, la falta de una declaratoria de contingencia sanitaria deja sin instrumentos legales a las empresas que tendrán sus cortinas abajo en el tema de relaciones laborales. Aunque el semáforo rojo era necesario y se espera un tiempo de cierre menor al del primer confinamiento, el abogado laboralista opina que podría ser el empujón final a la extinción de algunos negocios que habían logrado sobrevivir a la crisis.

La [declaratoria de contingencia](#) sanitaria sólo puede ser emitida por las autoridades federales. Pero las empresas deben atender las medidas emitidas por los gobiernos locales, como ocurre actualmente en el Valle de México.

En ese contexto, los negocios no esenciales se encuentran en una encrucijada: bajar las cortinas, pero sin mecanismos legales en el tema de las relaciones laborales.

En tanto, Manuel García Garrido, socio de la firma Ibáñez Parkman, considera que el semáforo rojo de la zona metropolitana Del Valle de México pone a los empleadores y trabajadores en un contexto similar del decreto de [marzo de este año](#) .

“Estamos en una laguna legal, los escenarios de los 30 días previstos por la Ley Federal del Trabajo ya se superaron por mucho. Aquí estamos ante una orden del semáforo rojo de no actividad”. Este panorama será el mismo si la restricción se extiende más allá del 10 de enero sin una declaratoria de contingencia sanitaria por parte de las autoridades federales, expone.

Acuerdos, la única alternativa

Los especialistas coinciden en que los acuerdos entre empleadores y trabajadores para reducir sueldos o, en algunos casos, suspender los pagos, son la única alternativa que tienen las empresas no esenciales en el Valle de México en este momento para preservar plazas laborales.

“La única posibilidad que queda son los acuerdos mutuos para ver cómo afrontar el tema de los salarios”, puntualiza Manuel Fuentes.

En ese sentido, el profesor de la UAM considera que el escenario actual no es claro para que se puedan usar los recursos legales de la LFT, es por ello que la única alternativa que tienen los trabajadores y patrones para buscar la supervivencia de la fuente de empleo son los acuerdos.

“Hay que apelar a la solidaridad de trabajadores y patrones, apelar a que existan convenios para modificar jornadas, prestaciones o sueldos, en caso de ser necesario. No es nada deseable, pero en estos casos la diferencia entre modificar un sueldo o no hacerlo puede ser lo que defina la supervivencia de la fuente de empleo”, apunta Carlos Ferrán.

Manuel García coincide en la [importancia de los convenios](#), porque en estos momentos los negocios que tendrán sus cortinas abajo no sólo deberán enfrentar una baja de ingresos, sino mantener el costo laboral. “Si soy una empresa de capital altamente rentable, quizá aguanto 15 días sin operar, pero la pequeña y mediana empresa, no”.

Entendimiento mutuo

Para Carlos Ferrán, el contexto actual demanda que tanto trabajadores como patrones tengan una visión de largo plazo. “Ahorita lo más importante es que no se pierdan más empleos y que no quiebren más empresas”.

Desde la perspectiva de Manuel García, el semáforo rojo [pone a prueba la ética de las empresas y de los trabajadores](#). “Se necesita entendimiento, porque lo que está en riesgo es la fuente de trabajo. Sería arriesgado exigir que todo siga igual por ahora, para que en enero no haya fuente de empleo. Nadie gana”.

“Las autoridades locales sí tienen facultades para ordenar el cierre, pero no para determinar lo que pasará con los salarios, eso sólo lo establece la Ley Federal del Trabajo y se restringe a lo que dice el artículo 42 Bis”, dice Manuel Fuentes.

Es por ello que los trabajadores y patrones necesitan entendimiento mutuo y colaboración para alcanzar acuerdos, entre los límites legales, que permitan la supervivencia del centro de trabajo.

¿Quiénes pueden operar?

En suma, son 47 actividades calificadas como esenciales que podrán seguir operando bajo protocolos sanitarios. A diferencia del decreto federal de marzo, la Ciudad de México y el Estado de México permitirán que los hoteles permanezcan abiertos, pero con una ocupación limitada:

- Actividades laborales de la rama médica, paramédica, administrativa y de apoyo en todo el Sistema de Salud
- Sector farmacéutico
- Limpieza y sanitización de las unidades médicas en los diferentes niveles de atención
- Abasto, servicios y cadenas de proveeduría de todas las actividades esenciales
- Elaboración y venta de pan
- Tortillerías
- Abarrotes, misceláneas y recauderías
- Pequeños negocios de barrio de máximo 3 trabajadores; con excepción de los que se encuentran ubicados en los perímetros A y B del Centro Histórico de la Ciudad de México
- Veterinarias y venta de alimento para animales
- Lavanderías

- Tintorerías
- Jarcierías
- Servicios de mudanza
- Servicios de mantenimiento
- Manufactura de insumos, equipamiento médico y tecnologías para la atención de la salud

- Disposición de residuos peligrosos biológicos-infecciosos (RPBI)
- Servicios financieros (bancos, debiendo garantizar un flujo continuo de clientes y sana distancia entre ellos)
- Servicios notariales
- Sector energético
- Generación y distribución de agua potable
- Industria de alimentos y bebidas
- Mercados
- Supermercados
- Tiendas de autoservicio
- Servicios de transporte de pasajeros y de carga sus servicios y cadenas de proveeduría.
- Producción agrícola, pesquera y pecuaria
- Agroindustria
- Industria química
- Servicios de mensajería y comercio electrónico
- Servicio postal
- Seguridad privada
- Asilos y estancias para personas mayores
- Refugios y centros de atención a mujeres víctimas de violencia, sus hijas e hijos
- Telecomunicaciones y medios de información
- Servicios de emergencia
- Verificentros
- Servicios funerarios y de inhumación
- Servicios de almacenamiento y cadena de frío de insumos esenciales
- Talleres mecánicos
- Refaccionarias
- Manejo de residuos sólidos
- Industria de la construcción
- Minería
- Industria manufacturera
- Venta de alimentos preparados únicamente en la modalidad de servicio para llevar o entrega a domicilio
- Hoteles con un aforo máximo de 30% y únicamente con servicio de hospedaje. Dicho porcentaje de aforo no aplica para hospedaje de personal de salud, refugiados o migrantes que estén por convenio con organismos internacionales
- Programas, trámites y servicios públicos necesarios para la operación de los gobiernos

El resto de los negocios deben permanecer cerrados o con la modalidad de trabajo a distancia

hasta el 10 de enero.

Y seguimos como empezamos esta crisis sanitaria, sin orden en el aspecto legal y dejando a las partes desprotegidas.

¿Sera al propósito?

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”