

20 de marzo de 2020

Asunto: Coronavirus: implicaciones laborales

Nuestra referencia: 200320/MO/MEM-Laboral

Estimado cliente,

Le agradecemos la confianza de habernos elegido para asesorar a su empresa. Como parte de nuestros servicios de prevención de riesgos, le hacemos llegar las conclusiones que nuestro equipo de litigio laboral produjo respecto las implicaciones legales que las medidas de prevención de contagio tomadas por la población en general para hacer frente al COVID-19, pueden provocar al interior de su empresa.

Primero lo elemental: es contrario a la ley la práctica de *imponer* a los trabajadores —sin importar categoría o nivel de responsabilidad— permisos, licencias o periodos vacacionales sin goce de sueldo. Los esquemas de vacaciones adelantadas serán legales solamente en la medida en que cumplan con los requisitos que les impone la Ley Federal del Trabajo vigente.

Segundo; hasta en tanto no exista una declaración de contingencia sanitaria emitida por la autoridad competente, la interrupción unilateral de la relación de trabajo, sea la iniciada por el patrón a través del cierre de la fuente de trabajo o la provocada por el trabajador a través de su negativa a presentarse, constituye una rescisión del contrato de trabajo con responsabilidad y genera consecuencias de derecho susceptibles de ser reclamadas en juicio.

Tercero; a la fecha de la emisión de este documento, no existe suspensión de labores o trabajos declarada por la autoridad sanitaria federal, por lo anterior todas las medidas que adopte la población, incluso aquellas publicitadas por la autoridad, constituyen actos voluntarios que no restringen ni limitan las obligaciones y derechos ordinarios. En este sentido, el teletrabajo y la reducción de jornada deberá cumplir con los requisitos y supuestos que establece la Ley Federal del Trabajo para ser legales.

Cuarto; una vez emitida la declaración de suspensión, el trabajador dejará de prestar servicios subordinados y patrón estará obligado a pagarle una indemnización —NO salario— equivalente a un día de salario mínimo general vigente hasta por treinta días, o menos si se cancela la suspensión antes. La ley vigente no establece obligación económica a cargo del patrón más allá de éstos primeros treinta días de suspensión.

Quinto; las partes pueden optar por celebrar convenios al amparo de los Arts. 33 y 34 de la Ley Federal del Trabajo y acordar las medidas necesarias tendientes a asegurar la supervivencia de la fuente de trabajo. Estas medidas y los convenios que las contengan no requieren aprobación de la autoridad laboral, pero su contenido no deberá ser contrario a la ley. Por lo inédita de la situación que serviría de antecedente a estos convenios y el carácter social de la ley aplicable, su redacción deberá ser extremadamente cuidadosa a fin de anticipar el eventual escrutinio de la autoridad laboral y sobrevivir su posterior calificación.

Sexto; Si bien existe en la Ley Federal del Trabajo la hipótesis de alegar la suspensión de la relación laboral por “causas de fuerza mayor”¹, no recomendamos usar esta vía por los riesgos procesales que anticipamos, entre ellos la imposibilidad de determinar con seguridad jurídica el monto a usar como indemnización individual (la LFT atribuye a la autoridad laboral determinarlo *a posteriori*, una vez evalúe y califique la procedencia de la medida)². La incertidumbre de este factor incrementa el riesgo general de que la medida se convierta en un despido colectivo con responsabilidad patronal³.

De todo lo anterior se deduce un escenario complejo que requerirá el análisis caso por caso para poder determinar la medida legal adecuada que salvaguarde tanto el ingreso de los empleados, como la supervivencia de la unidad económica productiva. Nuestra oficina tiene confianza en que la autoridad laboral responderá al reto mayúsculo que tiene frente a sí, erigiéndose como un verdadero tribunal de conciencia y calificando las medidas privadas adoptadas por la población mediante el ajuste de la norma a la realidad y no en sentido inverso.

Le agradecemos nuevamente la confianza depositada en nuestro despacho y hacemos votos porque esta información le resulte de utilidad.

Atentamente:

Omar Mondragón. **Abogado**
Mondragón | Openlaw

¹ Artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo.- Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento: 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 (...)

² Artículo 429 de la Ley Federal del Trabajo.- En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:
I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión al Tribunal, para que éste, previo el procedimiento consignado en el Procedimiento Especial Colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley, la apruebe o desapruébe; (...)

³ Artículo 430 de la Ley Federal del Trabajo.- El Tribunal, con excepción de los casos a que se refiere la fracción VII del artículo 427, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.