

BOLETÍN 49 / 2020
EFFECTOS LABORALES DERIVADOS
DE LA EMERGENCIA SANITARIA
POR CAUSA DE FUERZA MAYOR
CON MOTIVO DEL COVID-19

OBJETO DEL BOLETÍN.

Nos referimos con el presente a los efectos laborales, y en especial a la obligación de pagar salarios a los trabajadores, con motivo de los **ACUERDOS** emitidos por la **SECRETARÍA DE SALUD** y por el **CONSEJO DE SALUBRIDAD GENERAL**, relacionados con la emergencia sanitaria derivada de la propagación de la enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19).

Destacan, por su importancia para los efectos de la presente opinión, los siguientes **ACUERDOS**:

- **ACUERDO** por el que se establecen las medidas preventivas que se deberán implementar para la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), publicado en el Diario Oficial de la Federación del martes 24 de marzo del 2020; al que en adelante le denominaremos “**ACUERDO DEL 24 DE MARZO**”.
- **ACUERDO** por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), publicado en el Diario Oficial de la Federación del lunes 30 de marzo del 2020; al que en adelante le denominaremos “**ACUERDO DEL 30 DE MARZO**”.
- **ACUERDO** por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2, publicado en el Diario Oficial de la Federación del martes 31 de marzo del 2020; al que en adelante le denominaremos “**ACUERDO DEL 31 DE MARZO**”.
- **ACUERDO** por el que se establecen los Lineamientos técnicos relacionados con las actividades descritas en los incisos c) y e) de la fracción II del Artículo Primero del Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2, publicado el 31 de marzo del 2020, publicado en el Diario Oficial de la Federación del lunes 06 de abril del 2020; al que en adelante le denominaremos “**ACUERDO DEL 06 DE ABRIL**”.

BOLETÍN 49 / 2020
EFFECTOS LABORALES DERIVADOS
DE LA EMERGENCIA SANITARIA
POR CAUSA DE FUERZA MAYOR
CON MOTIVO DEL COVID-19

CONSIDERACIONES INICIALES.

Destacamos de entrada el hecho de que las autoridades de salud no declararon una **CONTINGENCIA SANITARIA**, figura prevista los artículos 42 BIS (relaciones individuales) y 427 fracción VII (relaciones colectivas) de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y que prevén 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, tanto para las relaciones individuales como para las colectivas de trabajo, por todo el periodo que dure la suspensión temporal de la relación de trabajo; en su defecto declararon una **EMERGENCIA SANITARIA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR**, figura solo prevista para las relaciones colectivas de trabajo, y en donde el tribunal es quien deberá sancionar o autorizar la suspensión, y 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.

Esta última figura, la **EMERGENCIA SANITARIA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR**, no está regulada para las relaciones individuales de trabajo, por lo que los trabajadores de esta categoría no tienen derecho a recibir ninguna indemnización ante la suspensión temporal de labores, decretada por las autoridades sanitarias.

Asumimos que la circunstancia de decretar una **EMERGENCIA SANITARIA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR** y no una **CONTINGENCIA SANITARIA**, buscaba precisamente evitar caer en los efectos laborales de que los trabajadores solo recibieran 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, por todo el periodo de la suspensión temporal de las relaciones de trabajo; así, las autoridades pensaron que al no decretar la **CONTINGENCIA SANITARIA**, los trabajadores seguirían percibiendo sus salarios íntegros a pesar de estar suspendida la relación laboral; esta supuesta intención de las autoridades de decretar en un sentido y no en el otro, es una deducción nuestra a la luz de nuestro análisis y de las declaraciones mediáticas de las autoridades sanitarias.

Desde una perspectiva estrictamente legal, al amparo de la legislación laboral vigente y considerando además todo lo expresado por las autoridades sanitarias en los **ACUERDOS** emitidos al respecto, **los patrones no tienen la obligación de pagar los salarios a quienes no realicen las tareas para las que fueron contratados**; esta conclusión técnica que estaremos demostrando en este documento, deseamos sea mitigada y minimizada en sus efectos, por el gran espíritu de solidaridad que están mostrando todos los sectores sociales y empresariales, quienes por convicción moral y humana, unos, y por creer que están obligados, otros, están enfrentando el pago de salarios totales o parciales de los trabajadores, que son quienes realmente hacen posible cualquier aventura empresarial. Esto le celebramos y lo exhortamos, solo así saldremos de esta crisis que apenas empieza.

ANÁLISIS DE LOS ACUERDOS.

El “**ACUERDO DEL 24 DE MARZO**” establece medidas **preventivas** que la sociedad civil en general debería de poner en práctica para la mitigación y control de los riesgos que para la salud que implica el mencionado virus; entre estas medidas resalta la prevista en el **ARTÍCULO SEGUNDO** dirigido a los **sectores público, privado y social** consistente en evitar la asistencia a **centros de trabajo**, espacios públicos y otros lugares concurridos, de dos grupos de personas a los que en lo sucesivo le denominaremos **GRUPO VULNERABLE** consistentes en:

- Adultos mayores de 65 años o más y
- Grupos de personas con riesgo a desarrollar enfermedad grave y/o morir a causa de ella (mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, menores de 5 años, personas con discapacidad, personas con enfermedades crónicas no transmisibles: personas con hipertensión arterial, pulmonar, insuficiencia renal, lupus, cáncer, *diabetes mellitus*, obesidad, insuficiencia hepática o metabólica, enfermedad cardíaca; o con algún padecimiento o tratamiento farmacológico que les genere supresión del sistema inmunológico)

Señalándose de manera literal que estas personas a manera de **permiso con goce de sueldo** gozarían de su salario y demás prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, contratos individuales, colectivos, contratos ley o Condiciones Generales de Trabajo que correspondan.

De igual forma se estableció dentro del mencionado ARTÍCULO SEGUNDO de este **ACUERDO**, que **las relaciones laborales se mantendrán y aplicarán conforme a los contratos individuales, colectivos, contratos ley o Condiciones Generales de Trabajo que correspondan, durante el plazo al que se refiere el presente Acuerdo y al amparo de la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional. Todo lo anterior, con estricto respeto a los derechos laborales de las y los trabajadores, en los sectores público, social y privado.**

Una reflexión importante es si el secretario de salud, que fue quien emitió este acuerdo, tiene facultades para obligar a los patrones a conceder a las personas del **GRUPO VULNERABLE** **permiso con goce de sueldo**. Más adelante haremos eco de esta reflexión.

BOLETÍN 49 / 2020
EFFECTOS LABORALES DERIVADOS
DE LA EMERGENCIA SANITARIA
POR CAUSA DE FUERZA MAYOR
CON MOTIVO DEL COVID-19

El “**ACUERDO DEL 30 DE MARZO**” declara como **EMERGENCIA SANITARIA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR**, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), estableciéndose que la Secretaría de Salud determinaría todas las ACCIONES que resulten necesarias para atender la emergencia mencionada. Así pues, nacen en consecuencia el “**ACUERDO DEL 31 DE MARZO**” y el “**ACUERDO DEL 06 DE ABRIL**” y en los que se establecen una serie de acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2, dirigida también a los **sectores público, social y privado**.

El “**ACUERDO DEL 31 DE MARZO**” establece lo siguiente:

- La **suspensión inmediata**, del 30 de marzo al 30 de abril de 2020, de las actividades no esenciales.
- El permiso para continuar en funcionamiento para las actividades consideradas esenciales.
- La corresponsabilidad de atender el resguardo domiciliario, **de manera estricta**, de toda persona mayor de 60 años de edad, estado de embarazo o puerperio inmediato, o con diagnóstico de hipertensión arterial, diabetes mellitus, enfermedad cardíaca o pulmonar crónicas, inmunosupresión (adquirida o provocada), insuficiencia renal o hepática, independientemente de si su actividad laboral se considera esencial y señalándose que el personal esencial de interés público podrá, **de manera voluntaria**, presentarse a laborar.

El “**ACUERDO DEL 06 DE ABRIL**” contiene lo siguiente:

- La aclaración de ciertas actividades que pueden entenderse dentro de las comprendidas como esenciales (de producción de acero, cemento y vidrio; servicios de tecnología de la información que garanticen la continuidad de los sistemas informáticos de los sectores público, privado y social; empresas y plataformas de comercio electrónico; minas de carbón, distribuidoras de carbón)
- Los lineamientos que dichas actividades deberían observar para su continuación.

Como consecuencia de estas acciones en las que se regula la **suspensión inmediata de actividades no esenciales** ordenadas por la Secretaría de Salud, a través del Consejo de Salubridad General y que tienen como resultado un impacto en la relación laboral, la primera interrogante a discutir sería **¿Qué rige la relación laboral?**

- **¿Lo que dicte el secretario de salud o el Consejo de Salubridad General?**
 - o
- **¿Lo previsto en la Ley Federal del Trabajo?**

BOLETÍN 49 / 2020
EFFECTOS LABORALES DERIVADOS
DE LA EMERGENCIA SANITARIA
POR CAUSA DE FUERZA MAYOR
CON MOTIVO DEL COVID-19

Entendemos que:

- El Consejo de Salubridad general es un órgano colegiado que depende directamente del Presidente de la República y tiene el carácter de autoridad sanitaria, con funciones normativas, consultivas y ejecutivas y cuyas disposiciones son de carácter general y obligatorias en el país;
- Creemos que de dichos ACUERDOS no deberían desprenderse obligaciones en materia de relaciones laborales, y que estas deben seguirse regulando por las leyes de la materia, tan es así que el “**ACUERDO DEL 24 DE MARZO**” claramente establece que las relaciones laborales se mantendrán y aplicarán conforme a los contratos individuales, colectivos, contratos ley o Condiciones Generales de Trabajo que correspondan, durante el plazo al que se refiere el presente Acuerdo **y al amparo de la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional**, todo con estricto respeto a los derechos laborales de las y los trabajadores, en los sectores público, social y privado, esto a pesar de que el secretario de salud ordenó se otorgarán **permiso con goce de sueldo**, a los trabajadores del **GRUPO VULNERABLE**.

Nuestra legislación laboral, tratándose de una CONTINGENCIA SANITARIA, regula tanto las RELACIONES INDIVIDUALES como las RELACIONES COLECTIVAS de trabajo, estableciéndose en ambos casos que se suspenden las relaciones de trabajo con 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 se encuentra contenido en el texto de los siguientes artículos:

- Para **RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO**.- Artículos 42-Bis, contenido en el **TÍTULO SEGUNDO**, Relaciones Individuales de Trabajo, y que remite al artículo 429, fracción IV, contenidos en el Título **TÍTULO SÉPTIMO**, Relaciones Colectivas de Trabajo; de la Ley Federal del Trabajo.
- Para **RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**.- Artículos 427 fracción VII, 429 fracción IV y Art. 432, último párrafo.

Sin embargo, el “**ACUERDO DEL 30 DE MARZO**” decretó una **EMERGENCIA SANITARIA POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR**, por lo que siguiendo la literalidad semántica del término pareciera incorrecto invocar los artículos antes mencionados que corresponden a los de una **CONTINGENCIA SANITARIA**.

BOLETÍN 49 / 2020
EFFECTOS LABORALES DERIVADOS
DE LA EMERGENCIA SANITARIA
POR CAUSA DE FUERZA MAYOR
CON MOTIVO DEL COVID-19

Así pues, en relación con la obligación de pagar o no pagar salarios a los trabajadores debemos distinguir diversos escenarios a efecto de tener claro el panorama que en cada caso debe de aplicarse, bajo la premisa de que conforme al “**ACUERDO DEL 30 DE MARZO**”, estamos en presencia de una **EMERGENCIA SANITARIA POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR**, y no así de una **CONTINGENCIA SANITARIA**. Los escenarios que analizamos son los siguientes:

- **EMPRESAS CON CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO** que debieron ya de haber suspendido operaciones por realizar **ACTIVIDADES NO ESENCIALES**.
- **EMPRESAS CON CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO** que pueden seguir operando por realizar **ACTIVIDADES ESENCIALES**.
- **LAS EMPRESAS CON CONTRATOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO** ¿pueden invocar la protección de la justicia federal para demandar la aplicación del artículo 42 bis y 427 F VII, respectivamente de la LFT?.
- **EMPRESAS CON CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO** que debieron de haber ya suspendido operaciones por realizar **ACTIVIDADES NO ESENCIALES**.
- **EMPRESAS CON CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO** que pueden seguir operando por realizar **ACTIVIDADES ESENCIALES**.

En cada uno de los escenarios antes señalados, expresamos los fundamentos y análisis necesarias para obtener las conclusiones, aun cuando estos se repitan para cada uno de ellos, buscando que para cada caso se cuente con toda la fundamentación que creemos aplicable. De manera que el lector podría analizar solo el caso que considere le es aplicable.

I. **EMPRESAS CON CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO que debieron ya de haber suspendido operaciones por realizar ACTIVIDADES NO ESENCIALES.**

- Con base en toda la legislación aplicable de la Ley Federal del trabajo así como de los acuerdos emitidos por el Consejo de salud y por el secretario de salud “**ACUERDO DEL 24 DE MARZO**”, “**ACUERDO DEL 30 DE MARZO**”, “**ACUERDO DEL 31 DE MARZO**” y “**ACUERDO DEL 06 DE ABRIL**” hemos concluido que **no se tiene la obligación de pagar ninguna cantidad de salario o indemnización a los trabajadores que no estén realizando las labores para las cuales fueron contratados**, independientemente de que la razón por la cual no asistan a su trabajo es precisamente por la declaración de **EMERGENCIA SANITARIA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR**, en la que se dicta la suspensión de actividades.

Lo anterior debido a que para las **RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO** no existe normatividad en Ley Federal del Trabajo que señale el pago de alguna indemnización tratándose de una **EMERGENCIA SANITARIA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR** derivado de la suspensión de las relaciones de trabajo (situación que en el caso de una CONTINGENCIA SANITARIA si se encuentra regulada), y toda vez que en los términos de los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo el salario es la retribución que debe percibir el trabajador “**por su trabajo**”:

TITULO SEGUNDO

Relaciones Individuales de Trabajo

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

[Énfasis añadido]

CAPITULO V
Salario

Artículo 82.- *Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.*

[Énfasis añadido]

Artículo 85.- *El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.*

[Énfasis añadido]

Es decir, opinamos que continúa la Relación Laboral, pero no existe obligación de pagar Salario alguno.

Citemos solo como ejemplo el caso de los ausentismos, en donde puede subsistir la relación laboral sin el pago de salarios y en este caso, inclusive, no deberán pagarse cuotas al IMSS. No pretendemos afirmar que el caso que nos ocupa por la declaratoria de **EMERGENCIA SANITARIA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR** implique que los trabajadores que falten a sus trabajos estarían en la causal de ausentismo, ya que el ausentismo es decisión unilateral del trabajador quien incumple con su trabajo, en cambio, hoy la inasistencia laboral es fruto de las “recomendaciones” y ACUERDOS gubernamentales e interpretaciones al interior de las empresas.

Así las cosas, consideramos conveniente extraer el texto de los siguientes artículos de la Ley del Seguro Social, solo para reforzar nuestro dicho:

Artículo 31. *Cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las reglas siguientes:*

I. Si las ausencias del trabajador son por períodos menores de ocho días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos períodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad. En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobarán la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o de las nóminas correspondientes. Para este efecto el número de días de cada mes se obtendrá restando del total de días que contenga el período de cuotas de que se trate, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo período.

Si las ausencias del trabajador son por períodos de ocho días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero patronales, siempre y cuando proceda en los términos del artículo 37;

[Énfasis añadido]

Artículo 37. En tanto el patrón no presente al Instituto el aviso de baja del trabajador, subsistirá su obligación de cubrir las cuotas obrero patronales respectivas; sin embargo, si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las cuotas obrero patronales pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.

[Énfasis añadido]

- Sin que sea motivo de análisis en este momento, si se pensara que el secretario de salud tiene facultades en materia de relaciones de trabajo tal como lo hizo en el “**ACUERDO DEL 24 DE MARZO**”, en donde expresamente en el artículo SEGUNDO inciso a) establece la obligación de pagar los salarios completos a las personas que pertenezcan al GRUPO VULNERABLE sería entonces, éste, el único grupo al que se estaría obligado a pagar los salarios; reiteramos, asumiendo que se pudiera concluir que existen tales facultades para el secretario de salud. Si hubiese sido la intención del secretario de salud que todos los trabajadores tuvieran el goce de sueldo, así lo hubiese señalado.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Las **medidas preventivas** que los sectores público, privado y social deberán poner en práctica son las siguientes:

a) Evitar la asistencia a centros de trabajo, espacios públicos y otros lugares concurridos, a los adultos mayores de 65 años o más y grupos de personas con riesgo a desarrollar enfermedad grave y/o morir a causa de ella, **quienes en todo momento, en su caso, y a manera de permiso con goce de sueldo, gozarán de su salario y demás prestaciones establecidas en la normatividad vigente indicada en el inciso c) del presente artículo.** Estos grupos incluyen mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, menores de 5 años, personas con discapacidad, personas con enfermedades crónicas no transmisibles (personas con hipertensión arterial, pulmonar, insuficiencia renal, lupus, cáncer, diabetes mellitus, obesidad, insuficiencia hepática o metabólica, enfermedad cardíaca), o con algún padecimiento o tratamiento farmacológico que les genere supresión del sistema inmunológico;

[Énfasis añadido]

BOLETÍN 49 / 2020
EFFECTOS LABORALES DERIVADOS
DE LA EMERGENCIA SANITARIA
POR CAUSA DE FUERZA MAYOR
CON MOTIVO DEL COVID-19

- Igualmente se fortalece nuestra interpretación de qué solo se tendría que pagar salarios a los GRUPOS VULNERABLES ya que el mismo “**ACUERDO DEL 24 DE MARZO**”, en su artículo SEGUNDO inciso c) penúltimo y último párrafos claramente señala que deberán garantizarse los derechos de los trabajadores en estricto apego a las leyes laborales, **y lo único que identificamos como derecho del trabajador es el que no se le rescinda su relación de trabajo** más no tiene derecho a percibir cantidad alguna ya que este derecho, por instrucción del secretario de salud si tuviese tal facultad, sólo corresponde, reiteramos, a los GRUPOS VULNERABLES como los señalamos en el punto anterior.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Las medidas preventivas que los sectores público, privado y social deberán poner en práctica son las siguientes:

c) *Suspender temporalmente las actividades de los sectores público, social y privado que involucren la concentración física, tránsito o desplazamiento de personas a partir de la entrada en vigor de este Acuerdo y hasta el 19 de abril del 2020.*

Las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y las organizaciones de los sectores social y privado, deberán instrumentar planes que garanticen la continuidad de operaciones para el cumplimiento de sus funciones esenciales relacionadas con la mitigación y control de los riesgos para salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) y garantizar los derechos humanos de las personas trabajadoras, en particular los señalados en el inciso a) del presente artículo, y de los usuarios de sus servicios.

En el sector público, los Titulares de la Áreas de Administración y Finanzas u homólogos o bien las autoridades competentes en la institución de que se trate, determinarán las funciones esenciales a cargo de cada institución, cuya continuidad deberá garantizarse conforme al párrafo anterior.

En el sector privado continuarán laborando las empresas, negocios, establecimientos mercantiles y todos aquéllos que resulten necesarios para hacer frente a la contingencia, de manera enunciativa, hospitales, clínicas, farmacias, laboratorios, servicios médicos, financieros, telecomunicaciones, y medios de información, servicios hoteleros y de restaurantes, gasolineras, mercados, supermercados, misceláneas, servicios de transportes y distribución de gas, siempre y cuando no correspondan a espacios cerrados con aglomeraciones.

BOLETÍN 49 / 2020
EFECTOS LABORALES DERIVADOS
DE LA EMERGENCIA SANITARIA
POR CAUSA DE FUERZA MAYOR
CON MOTIVO DEL COVID-19

Las relaciones laborales se mantendrán y aplicarán conforme a los contratos individuales, colectivos, contratos ley o Condiciones Generales de Trabajo que correspondan, durante el plazo al que se refiere el presente Acuerdo y al amparo de la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

Todo lo anterior, con estricto respeto a los derechos laborales de las y los trabajadores, en los sectores público, social y privado;

[Énfasis añadido]

El derecho del trabajador es, pues, el que no se suspenda su relación de trabajo, no así el que se le deba pagar salario alguno al no realizar trabajo alguno.

II. **EMPRESAS CON CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO que pueden seguir operando por realizar ACTIVIDADES ESENCIALES.**

- Con base en toda la legislación aplicable de la Ley Federal del trabajo así como de los acuerdos emitidos por el Consejo de salud y por el secretario de salud “**ACUERDO DEL 24 DE MARZO**”, “**ACUERDO DEL 30 DE MARZO**”, “**ACUERDO DEL 31 DE MARZO**” y “**ACUERDO DEL 06 DE ABRIL**” hemos concluido que **no se tiene la obligación de pagar ninguna cantidad de salario o indemnización a los trabajadores que no estén realizando las labores para las cuales fueron contratados**, independientemente de que la razón por la cual no asistan a su trabajo es precisamente por la declaración de **EMERGENCIA SANITARIA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR**, en la que se dicta la suspensión de actividades.

Lo anterior debido a que para las **RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO** no existe normatividad en Ley Federal del Trabajo que señale el pago de alguna indemnización tratándose de una **EMERGENCIA SANITARIA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR** derivado de la suspensión de las relaciones de trabajo (situación que en el caso de una CONTINGENCIA SANITARIA si se encuentra regulada), y toda vez que en los términos de los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo el salario es la retribución que debe percibir el trabajador “**por su trabajo**”:

TITULO SEGUNDO
Relaciones Individuales de Trabajo
CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

[Énfasis añadido]

CAPITULO V
Salario

Artículo 82.- *Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.*

[Énfasis añadido]

Artículo 85.- *El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.*

[Énfasis añadido]

Por tratarse de ACTIVIDADES ESENCIALES refuerza nuestra opinión el hecho de que se ausente un trabajador que sea o no del GRUPO VULNERABLE, en relación con otro que realiza el mismo trabajo y que si asista a laborar. En este caso, aplicaría el texto del artículo 86 que señala lo siguiente:

Artículo 86.- *A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.*

[Énfasis añadido]

El trabajador que asista a laborar estará devengando un salario por una jornada de trabajo y que no debe ser igual en relación con el salario del trabajador del mismo puesto que NO asista a laborar; si a ambos trabajadores les corresponde un mismo puesto y ambos se presentan a laborar, debe corresponderles salario igual.

- Sin que sea motivo de análisis en este momento, si se pensara que el secretario de salud tiene facultades en materia de relaciones de trabajo tal como lo hizo en el “ACUERDO DEL 24 DE MARZO”, en donde expresamente en el artículo SEGUNDO inciso a) establece la obligación de pagar los salarios completos a las personas que pertenezcan al GRUPO VULNERABLE sería entonces, éste, el único grupo al que se estaría obligado a pagar los salarios; reiteramos, asumiendo que se pudiera concluir que existen tales facultades para el secretario de salud. Si hubiese sido la intención del secretario de salud que todos los trabajadores tuvieran el goce de sueldo, así lo hubiese señalado.

ARTÍCULO SEGUNDO.- *Las medidas preventivas que los sectores público, privado y social deberán poner en práctica son las siguientes:*

a) *Evitar la asistencia a centros de trabajo, espacios públicos y otros lugares concurridos, a los adultos mayores de 65 años o más y grupos de personas con riesgo a desarrollar enfermedad grave y/o morir a causa de ella, quienes en todo momento, en su caso, y a manera de permiso con goce de sueldo, gozarán de su salario y demás prestaciones establecidas en la*

BOLETÍN 49 / 2020
EFFECTOS LABORALES DERIVADOS
DE LA EMERGENCIA SANITARIA
POR CAUSA DE FUERZA MAYOR
CON MOTIVO DEL COVID-19

normatividad vigente indicada en el inciso c) del presente artículo. *Estos grupos incluyen mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, menores de 5 años, personas con discapacidad, personas con enfermedades crónicas no transmisibles (personas con hipertensión arterial, pulmonar, insuficiencia renal, lupus, cáncer, diabetes mellitus, obesidad, insuficiencia hepática o metabólica, enfermedad cardíaca), o con algún padecimiento o tratamiento farmacológico que les genere supresión del sistema inmunológico;*

Énfasis añadido]

III. LAS EMPRESAS CON CONTRATOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO ¿pueden invocar la protección de la justicia federal para demandar la aplicación del artículo 42 bis y 427 F VII, respectivamente de la LFT?.

El muy lamentable sesgo semántico empleado por el Gobierno Federal, al referirse a una EMERGENCIA SANITARIA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR y no a una CONTINGENCIA SANITARIA creemos puede ser un tema a controvertir ante nuestros más altos tribunales para demostrar que la realidad es que estamos realmente en presencia de una CONTINGENCIA SANITARIA y no de una EMERGENCIA SANITARIA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR, evitando el gobierno, con este sesgo semántico, la debida aplicación de los supuestos del artículo 42-Bis y del artículo 427 F-VII, en donde los trabajadores hubieran tenido el derecho a recibir de los patrones 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. Se vulneró así la seguridad jurídica tanto de los patrones como de los trabajadores, pues sin duda este mecanismo legal está previsto para que la empresa no se extinga y el trabajador cuente con recursos.

Desde una perspectiva estrictamente técnica, el Gobierno Federal se equivoca dejando desprotegidos a los trabajadores, quienes ni siquiera pueden aspirar a esa indemnización, dado que, como se argumenta y demuestra, no existe obligación alguna de pagar ninguna cantidad al trabajador que no esté desempeñando las labores para las cuales fue contratado.

IV. **EMPRESAS CON CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO** que debieron de haber ya suspendido operaciones por realizar **ACTIVIDADES NO ESENCIALES**.

- El caso de **FUERZA MAYOR** para las **RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO** si se encuentra regulado por la legislación laboral, estableciéndose que **se suspende la relación de trabajo** debiendo someterse a aprobación del tribunal, quien resolverá el importe a indemnizar, sin exceder de un mes del salario del trabajador. Lo anterior se encuentra contenido en el texto de los artículos 427, fracción I; 429, fracción I y 430 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO VII

Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo

Artículo 427.- 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;*

II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables; y

VII. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.

[Énfasis añadido]

BOLETÍN 49 / 2020
EFECTOS LABORALES DERIVADOS
DE LA EMERGENCIA SANITARIA
POR CAUSA DE FUERZA MAYOR
CON MOTIVO DEL COVID-19

Artículo 429.- 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 desapruebe;

II. Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica;

III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con las disposiciones contenidas en el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley, y

IV. Si se trata de la fracción VII, el patrón no requerirá aprobación o autorización del Tribunal y 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.

[Énfasis añadido]

Artículo 430.- 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.

[Énfasis añadido]

- Sin que sea motivo de análisis en este momento, si se pensara que el secretario de salud tiene facultades en materia de relaciones de trabajo tal como lo hizo en el “**ACUERDO DEL 24 DE MARZO**”, en donde expresamente en el artículo SEGUNDO inciso a) establece la obligación de pagar los salarios completos a las personas que pertenezcan al GRUPO VULNERABLE sería entonces, éste, el único grupo al que se estaría obligado a pagar los salarios; reiteramos, asumiendo que se pudiera concluir que existen tales facultades para el secretario de salud. Si hubiese sido la intención del secretario de salud que todos los trabajadores tuvieran el goce de sueldo, así lo hubiese señalado.

BOLETÍN 49 / 2020
EFFECTOS LABORALES DERIVADOS
DE LA EMERGENCIA SANITARIA
POR CAUSA DE FUERZA MAYOR
CON MOTIVO DEL COVID-19

ARTÍCULO SEGUNDO.- Las medidas preventivas que los sectores público, privado y social deberán poner en práctica son las siguientes:

b) Evitar la asistencia a centros de trabajo, espacios públicos y otros lugares concurridos, a los adultos mayores de 65 años o más y grupos de personas con riesgo a desarrollar enfermedad grave y/o morir a causa de ella, quienes en todo momento, en su caso, y a manera de permiso con goce de sueldo, gozarán de su salario y demás prestaciones establecidas en la normatividad vigente indicada en el inciso c) del presente artículo. Estos grupos incluyen mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, menores de 5 años, personas con discapacidad, personas con enfermedades crónicas no transmisibles (personas con hipertensión arterial, pulmonar, insuficiencia renal, lupus, cáncer, diabetes mellitus, obesidad, insuficiencia hepática o metabólica, enfermedad cardíaca), o con algún padecimiento o tratamiento farmacológico que les genere supresión del sistema inmunológico;

[Énfasis añadido]

- Igualmente se fortalece nuestra interpretación de qué solo se tendría que pagar salarios a los GRUPOS VULNERABLES ya que el mismo “ACUERDO DEL 24 DE MARZO”, en su artículo SEGUNDO inciso c) penúltimo y último párrafos claramente señala que deberán garantizarse los derechos de los trabajadores en estricto apego a las leyes laborales, y lo único que identificamos como derecho del trabajador es el que no se le rescinda su relación de trabajo más no tiene derecho a percibir cantidad alguna ya que este derecho, por instrucción del secretario de salud si tuviese tal facultad, sólo corresponde, reiteramos, a los GRUPOS VULNERABLES como los señalamos en el punto anterior.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Las medidas preventivas que los sectores público, privado y social deberán poner en práctica son las siguientes:

c) Suspender temporalmente las actividades de los sectores público, social y privado que involucren la concentración física, tránsito o desplazamiento de personas a partir de la entrada en vigor de este Acuerdo y hasta el 19 de abril del 2020.

Las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y las organizaciones de los sectores social y privado, deberán instrumentar planes que garanticen la continuidad de operaciones para el cumplimiento de sus funciones esenciales relacionadas con la mitigación y control de los riesgos para salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) y garantizar los derechos humanos de las personas trabajadoras, en particular los señalados en el inciso a) del presente artículo, y de los usuarios de sus servicios.

BOLETÍN 49 / 2020
EFFECTOS LABORALES DERIVADOS
DE LA EMERGENCIA SANITARIA
POR CAUSA DE FUERZA MAYOR
CON MOTIVO DEL COVID-19

En el sector público, los Titulares de la Áreas de Administración y Finanzas u homólogos o bien las autoridades competentes en la institución de que se trate, determinarán las funciones esenciales a cargo de cada institución, cuya continuidad deberá garantizarse conforme al párrafo anterior.

En el sector privado continuarán laborando las empresas, negocios, establecimientos mercantiles y todos aquéllos que resulten necesarios para hacer frente a la contingencia, de manera enunciativa, hospitales, clínicas, farmacias, laboratorios, servicios médicos, financieros, telecomunicaciones, y medios de información, servicios hoteleros y de restaurantes, gasolineras, mercados, supermercados, misceláneas, servicios de transportes y distribución de gas, siempre y cuando no correspondan a espacios cerrados con aglomeraciones.

Las relaciones laborales se mantendrán y aplicarán conforme a los contratos individuales, colectivos, contratos ley o Condiciones Generales de Trabajo que correspondan, durante el plazo al que se refiere el presente Acuerdo y al amparo de la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

Todo lo anterior, con estricto respeto a los derechos laborales de las y los trabajadores, en los sectores público, social y privado;

[Énfasis añadido]

- El derecho del trabajador es, pues, el que se suspenda la relación de trabajo, sujeta a la aprobación de la junta correspondiente, quien resolverá el importe a indemnizar, sin exceder de un mes del salario del trabajador, no así el que se le deba pagar salario alguno al no realizar trabajo alguno.

V. **EMPRESAS CON CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO que pueden seguir operando por realizar ACTIVIDADES ESENCIALES.**

- Con base en toda la legislación aplicable de la Ley Federal del trabajo así como de los acuerdos emitidos por el Consejo de salud y por el secretario de salud “**ACUERDO DEL 24 DE MARZO**”, “**ACUERDO DEL 30 DE MARZO**”, “**ACUERDO DEL 31 DE MARZO**”, “**ACUERDO DEL 06 DE ABRIL**”, somos de la opinión que **no se tiene la obligación de pagar cantidad alguna a los trabajadores que no estén realizando las labores para las cuales fueron contratados,** independientemente de que la razón por la cual no asistan a su trabajo es precisamente por la declaración de emergencia por causa de fuerza mayor.

Lo anterior, en virtud de que tratándose de **RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO** la normatividad en la Ley Federal del Trabajo señala que ante una **EMERGENCIA SANITARIA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR** deben suspenderse las relaciones de trabajo pero solo sería aplicable este caso para las actividades NO ESENCIALES y toda vez que se trata de una ACTIVIDAD ESENCIAL, no habría por que pagar remuneración alguna **a los trabajadores que no estén realizando las labores para las cuales fueron contratados** toda vez que en los términos de los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo el salario es la retribución que debe percibir el trabajador “**por su trabajo**”:

CAPITULO V
Salario

Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

[Énfasis añadido]

Artículo 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

[Énfasis añadido]

- Sin que sea motivo de análisis en este momento, si se pensara que el secretario de salud tiene facultades en materia de relaciones de trabajo tal como lo hizo en el “**ACUERDO DEL 24 DE MARZO**”, en donde expresamente en el artículo SEGUNDO inciso a) establece la obligación de pagar los salarios completos a las personas que pertenezcan al GRUPO VULNERABLE sería entonces, éste, el único grupo al que se estaría obligado a pagar los salarios; reiteramos, asumiendo que se pudiera concluir que existen tales facultades para el secretario de salud. Si hubiese sido la intención del secretario de salud que todos los trabajadores tuvieran el goce de sueldo, así lo hubiese señalado.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Las **medidas preventivas** que los sectores público, privado y social deberán poner en práctica son las siguientes:

b) Evitar la asistencia a centros de trabajo, espacios públicos y otros lugares concurridos, a los adultos mayores de 65 años o más y grupos de personas con riesgo a desarrollar enfermedad grave y/o morir a causa de ella, **quienes en todo momento, en su caso, y a manera de permiso con goce de sueldo, gozarán de su salario y demás prestaciones establecidas en la normatividad vigente indicada en el inciso c) del presente artículo.** Estos grupos incluyen mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, menores de 5 años, personas con discapacidad, personas con enfermedades crónicas no transmisibles (personas con hipertensión arterial, pulmonar, insuficiencia renal, lupus, cáncer, diabetes mellitus, obesidad, insuficiencia hepática o metabólica, enfermedad cardíaca), o con algún padecimiento o tratamiento farmacológico que les genere supresión del sistema inmunológico;

[Énfasis añadido]

CONCLUSIONES

1. Con base en toda la legislación aplicable de la Ley Federal del trabajo así como de los acuerdos emitidos por el Consejo de salud y por el secretario de salud, somos de la opinión que **no se tiene la obligación de pagar cantidad alguna a los trabajadores que no estén realizando las labores para los cuales fueron contratados**, independientemente de que la razón por la cual no asistan a su trabajo es precisamente por la declaración de emergencia por causa de fuerza mayor.
2. Suponiendo sin conceder que el secretario de salud tiene facultades en materia de relaciones de trabajo, tal como lo expresó en el “ACUERDO DEL 24 DE MARZO”, las personas que pertenezcan al GRUPO VULNERABLE serían las únicas a las que se estaría obligado a pagarles los salarios.
3. Deseamos impere el espíritu de solidaridad que cada empresa tenga para con sus trabajadores, buscando por supuesto enfrentar juntos la crisis que estamos viviendo. Debemos luchar siempre por mantener las mejores condiciones para quienes hacen que la planta productiva del país salga adelante, que son quienes realmente hacen posible que todo ocurra.
4. En caso de que la empresa decida apoyar a sus trabajadores entregándoles su salario completo, lo celebramos. En caso de que la empresa decida apoyar a sus trabajadores entregándoles solo una parte de su salario, en cualquiera de los escenarios planteados en la presente opinión, sugerimos consideren asesorarse respecto a la viabilidad de modificar las relaciones de trabajo, temporalmente, e igualmente evaluar la posibilidad de que se realicen convenios y/o los cambios correspondientes en los contratos individuales y en los contratos colectivos de trabajo, así como en los avisos correspondientes ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, para que no se esté en presencia de un pago casuístico o gratificación, sino del cumplimiento de una nueva condición laboral pactada entre las partes, siendo invocable para este efecto el artículo 57 de la LFT en donde el patrón podrá solicitar la modificación de las condiciones de trabajo cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.
5. Las opiniones contenidas en el presente Boletín se expresan con carácter general, no en forma casuística, por lo que no constituyen la respuesta a una consulta específica, ni es aplicable a casos particulares, los cuales requerirán su propio planteamiento, análisis e interpretación. La aplicación específica por parte de cualquier lector se entiende bajo su propia responsabilidad y libre determinación.
6. La presente opinión profesional se emite de buena fe, conforme a nuestro leal saber y entender, y puede ser o no compartida o coincidente con la opinión o determinación de las autoridades competentes. En todo caso se sugiere a los lectores soliciten la opinión, debidamente fundada, de sus abogados y especialistas laborales.

ATENTAMENTE

FICACHI Y ASOCIADOS, S.C.