

PRESIDENCIA

Ciudad de México, a 24 de marzo de 2020

Circular No. 17/2020

Asunto: **COVID-19 y consecuencias laborales**

ESTIMADOS BARRISTAS, SEÑORAS Y SEÑORES

Presente

La Barra Mexicana, Colegio de Abogados A.C. (BMA) consiente de su responsabilidad social, preocupada por la situación legal de los trabajadores y patrones ante el entorno que prevalece por el avance de la pandemia del COVID-19 y las medidas que han tomado y tomen las autoridades competentes, considera importante precisar y difundir las consecuencias jurídicas que en cada caso se generen. Es de resaltarse que más allá de los preceptos jurídicos, debe prevalecer un espíritu de solidaridad social, de conciencia y comportamiento ético que, con el privilegio del alto valor de la salud y la vida, se procure la conservación de las fuentes de empleo y los medios de subsistencia. Por ello, la BMA exhorta a patrones, trabajadores y sindicatos al diálogo y al acuerdo en beneficio de todos. Es el mejor camino y la mejor solución.

Las recomendaciones que con ese carácter emiten las autoridades no tienen carácter obligatorio, aunque siendo social y éticamente responsable debe cada uno valorarla y en su caso acatarla. La contención de la propagación del virus es la prioridad. Una declaratoria de contingencia sanitaria emitida por las autoridades competentes es de cumplimiento obligatorio y puede contener la orden de suspender total o parcialmente las labores, pero también podría no hacerlo. Hasta este momento a nivel Federal no existe esa declaratoria. Las consecuencias jurídicas, que implican derechos y obligaciones, son distintas en cada caso. En efecto, la Ley Federal del Trabajo contempla diferentes hipótesis, todas ellas girando en torno a la suspensión de los efectos de la relación de trabajo, que significa que se suspende la obligación de prestar el servicio y de pagar el salario. Es decir, la relación laboral subsiste, continúa, pero se suspenden la prestación del servicio y el pago del salario.

1. Si un trabajador presenta una enfermedad contagiosa (por ejemplo, COVID-19), la relación laboral se suspende a partir de que el patrón tenga conocimiento de ella o de que la Institución de Seguridad Social (IMSS, ISSSTE) otorgue la incapacidad. Termina cuando desaparece la enfermedad o incapacidad. La Institución de Seguridad Social debe otorgar las incapacidades correspondientes.
2. El caso fortuito o fuerza mayor que traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de los trabajos da lugar a la suspensión *colectiva* de la relación de trabajo en una empresa o establecimiento o parte de ella. Podría considerarse, con riesgos jurídicos, que la recomendación generalizada para aislarse dictada por las autoridades constituya una fuerza mayor que genere la suspensión de la relación laboral al derivar en el cierre de la fuente de trabajo. Como la suspensión de los trabajos es inmediata, ocurrido ello, el patrón debe acudir posteriormente a la Junta de Conciliación y Arbitraje (una vez que reanuden sus labores, pues están suspendidas actualmente) a solicitar su aprobación. Si la Junta la aprueba, deberá establecer la indemnización para los trabajadores, considerando el tiempo que dure la suspensión y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, y sin que exceda de un mes de salario. Si la Junta lo desapruueba, los trabajos deben reanudarse de inmediato y el patrón deberá pagar íntegramente el sueldo de los trabajadores generados durante la suspensión no aprobada. Los trabajadores además podrían optar

por rescindir la relación laboral por causas imputables al patrón, y exigirle el pago de una indemnización de 3 meses de salario, 20 días por año, prima de antigüedad y todas las prestaciones que ya hubieren generado, más salarios vencidos hasta por un año y posteriormente 2% de 15 meses de salario hasta que le sea cubierta la indemnización.

3. Si el patrón suspende los trabajos sin que exista caso fortuito aprobado ni declaración de contingencia sanitaria, el trabajador puede exigir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el pago de los salarios generados durante ese lapso al ser imputable al patrón la imposibilidad de prestar el servicio. También puede considerarse, a elección del trabajador, como un despido injustificado y reclamar la indemnización de 3 meses de salarios, prima de antigüedad y las prestaciones que le adeuden, más los salarios vencidos en la forma indicada en el punto anterior.
4. En caso de que se decrete una Declaración de Contingencia Sanitaria por la autoridad competente y *NO* se decrete la suspensión de las labores, de cualquier forma, las mujeres embarazadas y en lactancia no podrán desempeñar servicios. Tampoco podrá utilizarse el trabajo de menores de 18 años si así se ordenó. En ambos casos tendrán derecho a recibir íntegramente sus salarios y prestaciones.
5. Si la declaración de contingencia sanitaria *Sí* ordena la suspensión de las labores, entonces se suspende la relación de trabajo para todos, y el patrón tendrá la obligación de pagar a todos sus trabajadores, incluyendo mujeres embarazadas, en lactancia y menores de 18 años, una indemnización de un día de salario diario mínimo general vigente en la zona (actualmente \$123.22 en el país, excepto en la zona norte o fronteriza que es de \$185.56) por cada día que dure la suspensión, hasta por un máximo de un mes.
6. Concluida la suspensión decretada por la autoridad, los trabajos deben reanudarse de inmediato, por lo que quienes no se presenten a continuar en sus labores sin motivo, incurrirían en faltas injustificadas, susceptibles de ser causa para separar justificadamente de su empleo al trabajador, si acumula más de 3 días sin presentarse a sus labores. Si el patrón no reanuda las labores, equivale a un despido injustificado generándose los derechos de la parte final del punto 3 anterior.
7. A los trabajadores de los Organismos Públicos Descentralizados (OPD) del Gobierno Federal les aplican todos los puntos anteriores al estar regidos por la Ley Federal del Trabajo.
8. De acuerdo a la publicación que la Secretaría de Salud hizo en el Diario Oficial de la Federación el día de hoy por la tarde, a partir de este día se debe 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 a manera de permiso con goce de sueldo, gozarán de su salario y demás prestaciones. 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.

La BMA estará atenta para ampliar la información en caso necesario.

Atentamente,



Héctor Herrera Ordóñez
Presidente