

TEMA: Trabajo

SUBTEMA: Coronavirus burla ley

REFERENCIA: Mendoza, M. (31 de marzo de 2020). Emergencia sanitaria por coronavirus “burla” Ley del Trabajo. *Publimetro*. Recuperado de <https://bit.ly/2GnZoTQ>

NOTA:

Emergencia sanitaria por coronavirus “burla” Ley del Trabajo

La emergencia sanitaria del coronavirus desató una polémica sobre sus alcances en el mercado laboral; especialmente en lo relacionado a la obligación de las empresas o patrones pagar 100% del salario habitual de los trabajadores.

Ello, debido a que varios artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT) posibilitan a los patrones o empleadores a sólo entregar una compensación de un salario mínimo, cuando las autoridades del país aseguraron que se respetaría el sueldo completo.

Qué dice el gobierno

En un decreto, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el Ejecutivo declaró un periodo de emergencia sanitaria por causas de fuerza mayor, del 31 de marzo al 30 de abril de 2020; para evitar el contagio masivo del Covid-19 en el país.

Ello implica la suspensión de las actividades –económicas, laborales, públicas y sociales-, no esenciales para el desarrollo del país; con la garantía –aseguró la autoridad- de que los trabajadores reciban su salario íntegro durante la emergencia.

¿Por qué se burla la ley?

Óscar de la Vega, socio fundador del despacho De la Vega & Martínez Rojas, explicó que al declarar “emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor”, el gobierno evade

los artículos 42 Bis, 427 –Fracción VII- y 429 –Fracción IV- de la LFT; que fijan una compensación de un salario mínimo, por un máximo de 30 días, a los trabajadores que paren actividades por contingencia sanitaria.

“Aludir a causas de fuerza mayor es un acto ilegal e indebido, para solicitar a las empresas que cubran el sueldo íntegro de los empleados durante la suspensión actividades; porque es un supuesto aplicable sólo a incidentes humanos como guerra, invasión o bombardeos”, apuntó.

¿Qué implica tal controversia?

Germán de la Garza de Vecchi, socio del despacho Mowat, evidenció que la emergencia sanitaria del gobierno promueve la incertidumbre y deja a interpretación la obligación real de las empresas a cubrir el salario íntegro de los trabajadores.

Recordó que, en su conferencia matutina, el presidente Andrés Manuel López Obrador confirmó públicamente que es tal controversia es “un tema de interpretación”, que “no debía llegar a los tribunales” y que se debe “buscar la solidaridad” de los empresarios para resolverlo.

Embarazadas, ancianos y coronavirus

La declaratoria de emergencia sanitaria establece que las mujeres embarazadas, las personas de 60 años o más y quienes padezcan una enfermedad crónica, como diabetes e hipertensión, deben permanecer en casa; porque son parte de la población de alto riesgo al contagio del coronavirus.

Esto significa que, sin importar las actividades prioritarias o no prioritarias, deben dejar de trabajar para evitar el contagio del Covid-19; y recibir el 100% de su salario habitual durante los 30 días de la contingencia, declarada por el gobierno federal.

Notifica a tu empresa

El director de Relaciones Institucionales de ManpowerGroup México, Héctor Márquez Pitol, explicó que –si estás embarazada, eres anciano o encajas en la categoría de población de alto riesgo- debes notificarlo de inmediato a tu empresa; con el fin de acatar lo decretado en la emergencia sanitaria.

“Comunícate con tu jefe de área, director o responsable de Recursos Humanos y explícale tu situación. Ellos deberán aplicar las medidas oficiales; y con seguridad te pagaran tu salario íntegro como lo solicitó el gobierno”, dijo.

¿Si tengo dudas?

La titular de la Secretaría del Trabajo, Luisa María Alcalde, señaló que todas las “dudas laborales sobre la decisión de la autoridad sanitaria de suspender actividades por causa de fuerza mayor, durante 30 días, por Covid-19” serán atendidas.

Para ello, los interesados deben comunicarse a los números telefónicos 55 20 00 52 90 y 55 20 00 53 00, extensión 64394; o bien, mandar un mensaje al correo electrónico atencion_ciudadana@stps.gob.mx.

También están disponibles los números telefónicos 800 71 72 942 y 800 91 17 877 de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; que también dará atención a través de su cuenta de *Twitter*: @PROFEDET

COMENTARIO

El gobierno federal aprobó la Declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por el aumento considerable de casos de coronavirus, en donde se ha pedido principalmente a empresas privadas detener actividades para evitar la propagación del virus. El inicio del periodo de aislamiento ha generado preocupación en los trabajadores que tienen

incertidumbre respecto al pago de su sueldo y los posibles despidos por la falta de actividades, en el 2012 se agregaron a la LFT¹ nuevas disposiciones para enfrentar una contingencia sanitaria, en respuesta a lo ocurrido por la epidemia de la influenza H1N1 en el 2009, en ellas se contempla un marco regulatorio en caso de que las labores de una empresa se suspendan por una contingencia sanitaria, las disposiciones son relativamente nuevas y nunca han sido aplicadas.

Al declararla “emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor” deja a la interpretación la obligación de las empresas respecto al salario de los trabajadores. La suspensión de actividades pondrá a prueba la responsabilidad social de las empresas con sus empleados, proporcionando planes de apoyo durante el confinamiento para aminorar los efectos negativos generados por la pandemia.

RESPONSABLE

Cynthia Guadalupe Hernández Rojas

¹ Hernández, G. (30 de marzo de 2020). Coronavirus, prueba de fuego de la legislación laboral para emergencia sanitaria. *Factor Capital Humano*. Recuperado de <https://bit.ly/2ZqvKny>