

**DECISIONES A EVALUAR EN CASO DE DECLARACIÓN DE CONTINGENCIA
SANITARIA POR EL CORONAVIRUS**

A todos los clientes de la firma y público en general:

Ante el aumento de casos confirmados y el avance en general de la Pandemia por Coronavirus, y con la finalidad de que se encuentren preparados para el caso de que **se vean compelidos u obligados a suspender labores** en forma parcial o total en las fuentes de trabajo, se hace de su conocimiento **los siguientes supuestos**:

A) En caso de que se declare una contingencia sanitaria, esta tiene que ser declarada por la autoridad sanitaria competente, la cual en términos del artículo 4º de la Ley General de Salud, puede ser:



1. Presidente de la República.
2. El Consejo de Salubridad General.
3. La Secretaría de Salud.
4. Los gobiernos de las Entidades Federativas.

De declararse la **Contingencia Sanitaria**, tendrá que hacerse la **publicación pertinente en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial** correspondiente. En este caso procederá la suspensión de labores sin autorización o aviso previo a la autoridad laboral (Junta Local o Federal), y será aplicable el pago de la indemnización a que hace referencia el **artículo 429-IV de la Ley Federal del Trabajo**, consistente en el pago de **un salario mínimo vigente durante un periodo máximo de un mes**.

B) En caso de que no exista una declaración de contingencia sanitaria, pero sea necesario el cierre parcial o total de la empresa con la consiguiente suspensión de las labores de los empleados de esta, existen diversas opciones que podrían aplicarse al presente supuesto, como lo serían las siguientes:

Convenio Individual o Colectivo: Puede pactarse con los trabajadores o en su caso con el sindicato, la suspensión de las relaciones de trabajo **con el pago de un porcentaje del salario diario** de los afectados por un periodo específico, sustentándose en la necesidad de suspender labores con la **finalidad de proteger a los propios trabajadores**.

Esta opción representa **problemas específicos**, en primer lugar, la Junta Federal o Local deben de aprobar el convenio, lo que conlleva la posibilidad de que **la Junta determine no aprobar los citados convenios** bajo el argumento que el hecho de que los trabajadores acepten el pago de una cantidad inferior como salario **representa una renuncia de derechos**.

En segundo lugar, **existe la posibilidad** de que aún y cuando la autoridad laboral correspondiente apruebe el convenio, **los trabajadores interpongan acción legal** en contra de éste, derivado de una probable renuncia de derechos, supuesto que en el mejor de los casos dará lugar al pago retroactivo de las prestaciones que pudieran haber sido disminuidas. **En el peor de los supuestos**, los trabajadores **podrían reclamar la rescisión de la relación laboral** puesto que el patrón está incurriendo en faltas de probidad y honradez y a su vez está reduciendo el salario del trabajador, lo anterior de conformidad con las fracciones II y IV del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

Permisos de ausencia justificada: Puede elaborarse **un formato** donde sea el propio trabajador quien solicite que se le permita ausentarse de su trabajo con la finalidad de evitar contagiarse o en su caso poner en peligro a su núcleo familiar, **solicitando que se le pague un porcentaje de su salario**, de esta manera el trabajador en forma expresa **solicita ausentarse de sus labores** y teóricamente **el patrón estaría actuando de buena fe** al permitirle hacerlo sin que se computen faltas injustificadas y accediendo a pagar al menos una parte de su salario para apoyarlo ante dicha situación.

Cabe señalar que, en ambos casos, la empresa estaría ahorrando dinero en gastos operativos, aunque pague una parte o la totalidad de los salarios de sus trabajadores.

Pará más información o asesoría en casos específicos, nos encontramos a sus órdenes

Atentamente

Lic. Juventino Romero de la Torre.