

## EL COVID-19 Y LAS RELACIONES DE TRABAJO

Ciudad de México, 25 de marzo de 2020.

La pandemia del COVID-19, que viene afectando gravemente tanto a la salud como a la economía, plantea cuestiones difíciles de resolver respecto de las relaciones laborales. En diversos foros se discute si se ha producido ya la contingencia sanitaria a la que se refieren los artículos 42 Bis y 427 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo para suspender las relaciones de trabajo y si, como consecuencia de ello, aplica lo dispuesto en la fracción IV de su artículo 429 en el sentido de que se podrán suspender las actividades sin requerir de la aprobación o autorización del tribunal laboral –hoy todavía la junta de conciliación y arbitraje– y pagar a los trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin exceder de un mes.

De acuerdo con el artículo 42 Bis, si las autoridades competentes emiten una declaratoria de contingencia sanitaria que implique la suspensión de las labores, se aplicará lo dispuesto en la fracción IV del artículo 429. Por su parte, la fracción VII del artículo 427 incluye en las causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento la suspensión de labores o trabajos que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.

Estas disposiciones, que fueron incorporadas a la Ley Federal del Trabajo en las reformas de 2012, son poco claras, por decir lo menos. No obstante, trataremos de sacar algunas conclusiones, no sin antes advertir que como en otros casos de normas mal redactadas, las interpretaciones suelen diferir, por lo que no podemos asegurar que la nuestra coincida con la que eventualmente adopten las autoridades jurisdiccionales.

Aunque de una lectura superficial pudiera parecer que se trata del mismo supuesto, en realidad no es así. El artículo 42 Bis requiere que una autoridad emita una declaratoria de contingencia sanitaria que implique la suspensión de las labores, mientras que la fracción VII del artículo 427 exige que la autoridad declare la suspensión de labores o trabajos en un caso de contingencia sanitaria. En efecto, mientras que en el primer caso la autoridad emite una declaratoria de contingencia sanitaria que conlleva la suspensión de las labores, en el segundo ordena directamente la suspensión de los trabajos.

Algunos ejemplos pueden ayudar a entender la diferencia:

a) La autoridad ordena el cierre de las salas de cine por la contingencia sanitaria y aunque no diga nada respecto de la suspensión de los trabajos, es evidente que al menos los que se relacionen directamente con la exhibición de las películas tendrán que suspenderse y, por lo tanto, el patrón deberá pagar a los trabajadores afectados la indemnización de un día de salario mínimo general por cada día que dure la suspensión, sin exceder de un mes.

b) La autoridad no ordena el cierre de las salas, pero prohíbe la reunión de más de cien personas en un mismo local o de cualquier número en donde no se pueda mantener una distancia interpersonal de 1.5 metros, lo que no implica que necesariamente deban suspenderse las labores y por lo tanto no opera la causal de suspensión por contingencia sanitaria. Quizás sea necesario en algunos casos parar temporalmente por razones económicas, pero para ello se deberá obtener previamente la autorización de la junta de conciliación y arbitraje, lo que suele tomar un tiempo considerable y más ahora que las juntas suspendieron labores, al menos hasta el 19 de abril próximo.

c) La autoridad declara la suspensión de las labores en las salas de cine con motivo de la contingencia sanitaria, supuesto en el que no hay más remedio que acatar la suspensión y pagar a los trabajadores afectados la indemnización de un día de salario mínimo general por cada día que dure la suspensión, sin exceder de un mes.

Es importante hacer hincapié en que la autoridad que debe emitir la declaratoria de contingencia sanitaria y, en su caso, declarar la suspensión de los trabajos, es la autoridad sanitaria y no la junta de conciliación y arbitraje o alguna otra. De acuerdo con el artículo 4° de la Ley General de Salud, son autoridades sanitarias el presidente de la República, el Consejo de Salubridad General, la Secretaría de Salud y los gobiernos de las entidades federativas.

Hasta ahora no hay otras una declaratoria formal de contingencia sanitaria por parte de las autoridades antes referidas, pero el 23 de marzo se publicó en el Diario Oficial de la Federación un acuerdo del Consejo de Salubridad General que, entre cosas, establece lo siguiente:

1. Que la epidemia es una enfermedad grave de atención prioritaria.

2. Que el Consejo sanciona (se entiende que lo hace de antemano) las medidas de preparación, prevención y control de la epidemia diseñadas, coordinadas, y supervisadas por la Secretaría de Salud e implementadas por las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, los poderes Legislativo y Judicial, las instituciones del Sistema Nacional de Salud, los gobiernos de las entidades federativas y diversas organizaciones de los sectores social y privado.

3. Que la Secretaría de Salud establecerá las medidas para la prevención y control de la epidemia y que, en consenso con las dependencias y entidades involucradas en su aplicación, se definirán las modalidades específicas, las fechas de inicio y término y su extensión territorial.

De ese acuerdo sacamos las siguientes conclusiones que son particularmente relevantes en lo que toca a las relaciones laborales:

**Primera.** Aunque el acuerdo reconoce que se trata de una enfermedad grave de atención prioritaria, no declara expresamente una contingencia sanitaria ni obliga a suspender actividades laborales.

**Segunda.** La Secretaría de Salud es la encargada de diseñar, coordinar y supervisar las medidas para hacer frente a la epidemia, pero tendrá que ponerse de acuerdo con las autoridades involucradas en su aplicación para definir las modalidades específicas, las fechas en que inicien y concluyan y la extensión territorial que tendrán.

Algunos gobernadores han implementado medidas que suspenden temporalmente ciertas actividades –por lo general hasta el 19 de abril de 2020–, obligando al cierre de empresas o establecimientos o a la reducción de los servicios que prestan, como el acuerdo de la Jefa de

Gobierno de la Ciudad de México de 23 de marzo de 2020, publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México de la misma fecha, que ordena la suspensión temporal de las actividades de determinados establecimientos como salones de fiestas, salas de cine, teatros, bares, clubes privados, centros nocturnos, baños públicos, gimnasios, deportivos, boliches y billares, entre otros; de todos los centros educativos, y de cualquier evento público o privado que reúna a más de 50 personas.

En la misma fecha se publicó en la Gaceta de Gobierno del Estado de México un acuerdo que suspende temporalmente las actividades en locales en los que se consuman bebidas alcohólicas; en los establecimientos en donde se preparen y vendan alimentos y bebidas no alcohólicas salvo para entregar en el lugar o a domicilio; en los lugares que representen riesgos sanitarios como plazas comerciales, billares, cines, gimnasios, balnearios, boliches, baños públicos, centros deportivos o culturales y teatros, entre otros, así como de los eventos masivos, salones de fiestas y semejantes.

Ordena también que ciertos establecimientos que incluyen peluquerías, salones de belleza, servicios de hospedaje y tiendas departamentales limiten su capacidad de aforo al 25% “garantizando las medidas sanitarias y de sano distanciamiento social” y, en general, que se promueva y fomente las medidas de distanciamiento interpersonal de por lo menos de 1.5 a 2 metros de distancia.

La decisión que por ahora ha generado mayor confusión, tanto por su redacción deficiente como por incluir mandatos ilegales, es el acuerdo del Secretario de Salud del gobierno federal cuyo artículo segundo establece diversas medidas preventivas que se deben implementar en todo el territorio nacional, que se publicó en la edición vespertina del Diario Oficial de la Federación de 24 de marzo. Entre las medidas que no presentan mayores problemas de interpretación está la suspensión de las actividades escolares que ya había establecido la Secretaría de Educación Pública (inciso b)) y la de los eventos, reuniones y congregaciones de más de 100 personas (inciso d)). Hay otras, sin embargo, que son confusas o abiertamente ilegales.

Citamos en primer lugar la orden de “evitar la asistencia a centros de trabajo, espacios públicos y otros lugares concurridos, a los adultos mayores de 65 años o más (sic) y grupos de personas con riesgo a desarrollar enfermedad grave y/o morir a causa de ella...” (incluye, entre otros, a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y a personas con discapacidad, con enfermedades crónicas o con supresión del sistema inmunológico) quienes “a manera de permiso con goce de sueldo, gozarán de su salario y demás prestaciones establecidas en la normatividad vigente...” (inciso a)). Al respecto hay que decir que en este caso “evitar” significa prohibir y si bien no implica necesariamente que las personas referidas dejen de prestar sus servicios, el impedimento para que concurran a los centros de trabajo y a los otros lugares señalados, imposibilita que lo hagan, salvo en los casos en que puedan prestar sus servicios a distancia (“home office”). La orden de impedir la asistencia puede ser legal, pero no lo es el obligar a los patrones a pagarles sus salarios y prestaciones. En todo caso, habría que indemnizarlos en términos de la fracción IV del artículo 429.

Nos referimos en segundo lugar a la suspensión de todas las actividades que involucren la concentración física, tránsito o desplazamiento de personas (inciso c)) que, si se interpreta en

sentido literal, impediría cualquier actividad, lo que es absurdo, por lo que hay que darle un sentido práctico que sea acorde con las demás disposiciones del mismo acuerdo que determina que en el sector privado sigan laborando “las empresas, negocios, establecimientos mercantiles y todos aquéllos que resulten necesarios para hacer frente a la contingencia...” (de manera enunciativa incluye a “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”). Entendemos que incluye, por un lado, a todas las empresas, negocios y establecimientos mercantiles y, por el otro, a los establecimientos necesarios para enfrentar la contingencia, siempre que en cualquier caso no sean espacios cerrados con aglomeraciones (término que tampoco es fácil de definir).

Dice además que las relaciones laborales se deben mantener, que seguirán vigentes los contratos individuales y colectivos y que se deben respetar los derechos laborales de los trabajadores.

De manera preliminar, con las reservas del caso y la eventual consideración de otras medidas que se puedan adoptar, tanto en los ámbitos locales como en el federal, concluimos lo siguiente:

1. Aunque no se ha hecho una declaración formal de que se haya producido ya la contingencia sanitaria que prevé el artículo 42 Bis de la Ley Federal del Trabajo, es indudable que estamos pasando por esa situación, lo que confirman tanto el reconocimiento del Consejo de Salubridad General de que la epidemia es una enfermedad grave de atención prioritaria, como la cita de esa misma declaración entre los fundamentos legales de las medidas ordenadas por el Secretario de Salud, así como la referencia en su propio acuerdo a la continuación de las labores necesarias “para hacer frente a la contingencia” (en el inciso c) del artículo segundo), entre otras declaraciones de diferentes autoridades sanitarias locales

En consecuencia, opera la suspensión de algunas relaciones de trabajo sin que se requiera la aprobación o autorización de la junta de conciliación y arbitraje, debiéndose pagar la indemnización de la fracción IV del artículo 429.

2. Solo quedan sujetas a la suspensión por contingencia sanitaria las actividades que estén expresamente comprendidas en los acuerdos del gobierno federal o de los gobiernos locales o las que deriven necesariamente de las medidas ordenadas.

3. Si como consecuencia de la contingencia sanitaria no es posible continuar laborando por razones económicas, ya sea en forma temporal o definitiva, antes de la suspensión o de la terminación se deberá obtener la autorización de la junta de conciliación y arbitraje siguiendo el procedimiento jurisdiccional de los conflictos colectivos de naturaleza económica. No será un juicio rápido además de que las juntas de conciliación y arbitraje han suspendido las audiencias y otras actuaciones, al menos hasta el 20 de abril próximo.

No hay que perder de vista que la indemnización que establece el artículo 429 de un salario mínimo general por cada día que dure la suspensión, sin exceder de un mes, es sumamente injusta en la mayoría de los casos, dado que traslada el mayor peso de la contingencia a los trabajadores, que son quienes menos recursos tienen para soportar una situación como la que estamos sufriendo, por lo que recomendamos tratar de convenir con los trabajadores otras soluciones más justas que pueden incluir el anticipo de vacaciones, la reducción temporal en los días laborables o en la duración de la jornada con la reducción proporcional de los salarios (“paros técnicos”) o incluso permisos con goce parcial de los salarios y con otro tipo de apoyos.