

## DECLARACIÓN DE EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19

A todos nuestros clientes y amigos,

El pasado 30 de marzo de 2020 se publicó el inicio de la “emergencia sanitaria por fuerza mayor” en México así como las medidas extraordinarias establecidas en el acuerdo publicado el 31 de marzo de 2020 en el Diario Oficial de la Federación, que son las siguientes:

- 1) Suspensión inmediata del 30 de marzo hasta el 30 de abril de 2020 de actividades no esenciales en los sectores sociales, públicos y privados.
- 2) Se consideran actividades esenciales las siguientes:
  - a) Las necesarias para atender la emergencia sanitaria dentro del sector salud, sector farmacéutico, manufactura de equipo médico, disposición de residuos peligrosos biológico-infecciosos y limpieza y sanitización de unidades médicas.
  - b) Las relacionadas con la seguridad pública y protección ciudadana, impartición de justicia y actividad legislativa local y federal.
  - c) Aquellas fundamentales para el funcionamiento de la economía (se adjunta listado publicado en el artículo primero, numeral II, inciso c).
  - d) Operación de programas sociales del gobierno.
  - e) Conservación y mantenimiento de infraestructura crítica que asegura la producción y mantenimiento de servicios (luz, gas, agua, saneamiento, gasolina, turbosina, petróleo, transporte público, y hospitales).
- 3) Las actividades esenciales tienen las siguientes restricciones: no congregaciones de más de 50 personas, no deberán asistir trabajadores vulnerables y uso aplicación de recomendaciones sanitarias.
- 4) Continuar con resguardo domiciliario corresponsable: limitación voluntaria a la movilidad permaneciendo en el domicilio la mayor del tiempo posible (obligatorio para población vulnerable, incluso si laboran en actividades esenciales: mujeres embarazadas, mayores de 60 años, personas con diagnóstico de diabetes, hipertensión, enfermedad cardíaca o pulmonar, inmunosupresión, insuficiencia renal o hepática).
- 5) Después del 30 de abril la Secretaría de Salud emitirá lineamientos para la reanudación de las actividades económicas de forma escalonada y regionalizada.
- 6) Suspensión de elecciones, censo poblacional y encuestas.

Existen diversas dudas sobre la aplicación y marco legal respecto a esta **emergencia sanitaria**, debido a que los representantes del gobierno han insistido que **su causa obedece a una fuerza mayor** y, por lo tanto, no se actualiza el supuesto de una **contingencia sanitaria** regulada en la Ley Federal del Trabajo que justifica el pago de una indemnización de un salario mínimo diario a los trabajadores hasta por 30 días. Adicionalmente, el decreto establece una excepción a la suspensión de actividades respecto a aquellas que sean consideradas esenciales, lo que ha generado un gran debate sobre el alcance de esta medida la aplicación que puede tener en las empresas que forman parte de la cadena de suministro de empresas que desarrollan actividades esenciales.

Con motivo de estos temas tan relevantes, y considerando que se trata de una situación sin precedentes, nos gustaría compartirles algunos comentarios y recomendaciones al respecto:

1. ¿Qué diferencia hay entre una *emergencia sanitaria* y una *contingencia sanitaria*?

Esta pregunta ha sido la fuente de un gran número de interpretaciones y debates que difícilmente podremos abordar con claridad. Desgraciadamente, el gobierno usa un parafraseo, por descuido o, a nuestro entender, de mala fe, para evitar declarar una “*contingencia sanitaria*”, y en su lugar declaran una “*emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor*”. Esto se debe a que, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, en una *contingencia sanitaria* procede la suspensión temporal de las relaciones laborales mediante el pago de una indemnización de un salario mínimo (al menos), sin necesidad que exista autorización de la autoridad laboral (arts. 427 fr. VII y 429 fr. IV). Por el contrario, en la suspensión por “*fuerza mayor*” se requiere la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje para la suspensión laboral y quien, además, “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” (arts. 427 fr. I, 429 fr. I y 430).

Si se aplica la regulación laboral de forma estricta, bajo una *emergencia sanitaria por fuerza mayor* los patrones no cuentan con el beneficio del pago del salario mínimo, sin embargo, tampoco les resultaría obligatoria la suspensión laboral sin autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

A pesar de esta distinción, la Secretaría de Salud, en uso de las facultades que le otorga la Constitución, ha decidido declarar la emergencia sanitaria sin mencionar la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo para este supuesto y a cambio emitió las acciones extraordinarias mencionadas al inicio de este documento como parte del plan de acción contra el COVID-19.

2. ¿Qué efectos tiene la *emergencia sanitaria*?

El efecto inmediato es **la suspensión de todas las actividades con excepción de las señaladas como actividades esenciales**, las cuales deben permanecer laborando durante el periodo de emergencia sanitaria bajo las restricciones establecidas en el decreto (artículo primero, incisos I y III del decreto).

Tomando en consideración el mensaje del gobierno y su postura respecto a la **emergencia sanitaria por fuerza mayor**, con independencia del marco jurídico aplicable, es claro que su meta es la suspensión de todos los centros de trabajo con actividades “no esenciales” sin que haya una reducción de salarios. Por otro lado, las empresas que decidan continuar laborando a pesar de no desarrollar actividades esenciales corren el riesgo de ser sancionadas por parte de las autoridades administrativas, sanitarias y laborales a través de la imposición de requerimientos, multas o, en casos graves, la clausura o suspensión total o parcial de las actividades, en caso que la inspección del trabajo determine la existencia de un riesgo o peligro inminente a la salud de los trabajadores.

3. ¿A partir de cuando se deben suspender las relaciones laborales en los centros de trabajo?

El acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación establece que las medidas entrarán en vigor el mismo día (31 de marzo), sin embargo, no se establecen sanciones o repercusiones para aquellas personas que no cumplan con esta medida inmediatamente.

Bajo estas condiciones, todas las empresas que no realicen actividades esenciales deben hacer todo lo necesario para lograr la suspensión de labores tan pronto sea posible, sobre todo obtener un acuerdo con sus trabajadores para tomar las medidas necesarias ante esta situación. Las empresas que decidan continuar laborando a pesar de las restricciones, en caso de seguir haciéndolo corren el riesgo de ser sancionados por las autoridades.

4. ¿Cuánto se debe pagar a los trabajadores?

Los trabajadores que continúen laborando en las empresas esenciales tienen derecho al pago íntegro de su salario. Las empresas que deban suspender labores, si no tienen capacidad de pagar el salario íntegro, les sugerimos acordar con los trabajadores alguna medida que les permita hacer frente a esta emergencia, ya sea mediante la reducción del sueldo, pago de vacaciones, reducción de jornada, pago de tiempo por tiempo o cualquier otra que no sea contraria a la Ley Federal del Trabajo. Es muy importante que estos acuerdos se hagan mediante acuerdo por escrito.

5. ¿Aplica el pago de un salario mínimo a los trabajadores por emergencia sanitaria?

La posición del gobierno es clara respecto a este tema, por lo tanto, el pago de un salario mínimo a los trabajadores no aplica por mandato de ley, sino por acuerdo entre las partes. Adicionalmente, cualquier cambio en las condiciones laborales, incluida la reducción del salario, debe ser pactada por escrito con los trabajadores o el sindicato para que sea legalmente válida, de lo contrario se considera una violación a la ley.

6. ¿Qué medidas pueden tomar las empresas con sus trabajadores?

Lo más importante para las empresas será **llegar a acuerdos con sus trabajadores** que permitan la subsistencia del centro de trabajo y de sus empleos una vez que termina la emergencia sanitaria. Las circunstancias detrás de estas medidas y el *área gris* en la que el gobierno deja a las empresas las obliga a buscar soluciones que se adapten a las circunstancias de cada una de ellas con base en el diálogo social y conciencia sobre la magnitud del problema.

7.- ¿Si las actividades de mi empresa no son esenciales, pero es viable el trabajo a distancia (home office), se deben suspender las labores hasta el 30 de abril de 2020?

Si bien el decreto habla de una suspensión general de actividades no esenciales, las medidas impuestas tienen como objetivo evitar la concentración de personas en centros de trabajo y en el transporte público para reducir los contagios. Por ello, las empresas con actividades no esenciales con posibilidad de asignar a sus trabajadores desempeñar su trabajo desde casa o a distancia pueden hacerlo.

## Conclusiones

Nuevamente, las medidas decretadas por el Gobierno Federal buscan establecer protecciones a la población vulnerable y los trabajadores, y deja en estado de incertidumbre a las empresas al rehusarse a utilizar el concepto de contingencia sanitaria que permitiría una aplicación clara de la ley y los derechos y obligaciones que, tanto patrones como trabajadores, tienen en este tipo de situaciones. El llamado de la autoridad busca la suspensión de labores y pago de un

salario íntegro a los trabajadores, sin embargo, no existe disposición en la ley que faculte a las autoridades sanitarias a determinar el monto de los salarios. No obstante, las empresas deben buscar acuerdos con los trabajadores para garantizar la subsistencia de sus empleos y de los centros de trabajo en esta emergencia sanitaria sin precedentes.

A pesar de que las autoridades sanitarias y laborales cuentan de diversas facultades para implementar estas medidas, incluso las de clausura, consideramos que por ahora esto no lo pueden hacer de manera masiva ya que sería contraproducente a la economía.

Por último, quisiéramos dejarlos con algunas recomendaciones finales para las empresas:

- i) Si bien se deben **tomar todas las medidas de protección necesarias** para cuidar la salud de los trabajadores que sigan asistiendo, también tienen que velar por conservar las plantillas de trabajo y la estabilidad del centro de trabajo por lo que hace a los trabajadores considerados vulnerables, debemos ser sensibles para evitar contagios, enfermedades y defunciones. Al respecto, únicamente las mujeres en gestación, lactancia y los menores trabajadores tienen derecho a su salario íntegro sin trabajar la.
- ii) Se podrían tomar otras medidas como anticipo de vacaciones, pago de tiempo por tiempo, trabajo a distancia, etc., y de continuar operando la empresa es recomendable mantener máxima higiene y seguimiento de las medidas sanitarias, roles para comer y en general todas aquellas que estén acorde a los lineamientos decretados por la emergencia sanitaria. En todos los casos **debemos documentar estas medidas**.
- iii) En virtud de la ampliación de la *población vulnerable*, sugerimos que se tomen acuerdos con los **trabajadores que tengan 60 años o más para suspender sus labores**.
- iv) Los trabajadores que presenten síntomas de alguna enfermedad contagiosa deberán ser enviados al IMSS para valoración (a través de la plataforma [IMSS Digital](#) se puede hacer un diagnóstico a distancia y otorgar incapacidades hasta por 14 días por COVID-19). A los trabajadores contagiados de COVID-19 se les puede negar el acceso a la empresa.
- v) Se deben **evitar congregaciones de más de 50 personas** en los centros de trabajo con actividades esenciales, por lo que habrá que buscar la manera establecer roles en horarios de comida, reducir el número de personal y limitarse a realizar las actividades esenciales.
- vi) Las empresas que paren actividades deben **llegar a acuerdos con los trabajadores y documentarlos**. Les pedimos que ante esta situación nos contacten para asesorarlos adecuadamente.
- vii) En este momento, es de suma importancia **comunicar a los trabajadores las medidas** que serán adoptadas en la empresa y **documentar los arreglos con los trabajadores**, especialmente los relacionados al pago de los salarios.

Le recordamos que continuamos trabajando para atender cualquier duda o situación que pueda presentarse en las empresas. Tan pronto exista mayor información al respecto los continuaremos actualizando.

Deseamos que gocen de plena salud y que esta situación sea lo menos perjudicial en sus actividades.

Lic. Fernando Yllanes Martínez

Lic. Fernando Yllanes Almanza