

ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA DECRETADA EN NUESTRO PAÍS PROCEDE QUE EL PATRÓN DEBA PAGAR EL SALARIO COMPLETO DEL TRABAJADOR O LA INDEMNIZACIÓN DE UN DÍA DE SALARIO MÍNIMO?



Ante el grave riesgo para la salud de la población en general, representado por la pandemia del famoso virus COVID-19, las autoridades de salud en nuestro país han dictado diversas medidas preventivas para mitigar y controlar los riesgos de la enfermedad producida por tal virus, encontrando entre ellas la de determinar el cierre temporal de aquellas empresas o negocios con actividades consideradas como no esenciales para hacer frente a la contingencia sanitaria mencionada.

Ante el cierre temporal de tales empresas o negocios, ha surgido el cuestionamiento de cómo tendría que remunerarse al trabajador de este tipo de empresas durante el período que dure la suspensión temporal de actividades, y así se ha señalado que la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece en su artículo 427, fracción VII, que la suspensión de labores o trabajos declarada por la autoridad sanitaria competente en los casos de **contingencia sanitaria**, es motivo de la suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento.

Por lo que ante tal situación, en la fracción IV del artículo 429 de la LFT se establece la obligación para el patrón de pagar a sus trabajadores una cantidad equivalente a un día de salario mínimo general vigente por cada día que dure la suspensión, hasta máximo un mes.

Por lo que de acuerdo a lo anterior, en caso de que la autoridad sanitaria decreta la suspensión de labores debido a una contingencia sanitaria, el patrón sólo tiene obligación de pagar a los trabajadores un salario por un monto equivalente a un día de salario mínimo general vigente por cada día que dure la suspensión, sin exceder de un mes, por lo que si la suspensión dura más de un mes, entonces el patrón no tiene obligación de pagar ninguna cantidad por concepto de salario a los trabajadores después del primer mes de suspensión.

Sin embargo, hay quienes opinan que tal disposición legal no aplicaría a la situación actual decretada en nuestro país, ya que la disposición legal en comento hace referencia específicamente al **caso de que se decrete una contingencia sanitaria**, pero sin embargo, en el Acuerdo publicado por el Consejo de Salubridad General en el Diario Oficial de la Federación del 31 de Marzo de 2020, se declara a la epidemia generada por el virus COVID-19 como una **emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor**. Es decir, consideran que no es lo mismo una contingencia sanitaria, el cual es el término usado en la LFT, y una emergencia sanitaria, el cual fue el término usado en la declaratoria de la autoridad sanitaria, por lo que entonces consideran que el patrón estaría obligado a pagar a los trabajadores el salario íntegro.

Al respecto, e independientemente de si es lo mismo una emergencia sanitaria que una contingencia sanitaria, o no lo es, la cuestión es que si se toma la postura de que no lo es, entonces tenemos que el hecho de que el negocio o establecimiento suspenda actividades de manera temporal, debido a la medida preventiva dictada por la autoridad sanitaria y que está obligado a acatar el patrón, ocasiona una suspensión en las relaciones laborales con sus trabajadores, ya que esto sería un evento ajeno a la voluntad del patrón, una causa de fuerza mayor que le impide seguir realizando actividades.

La fuerza mayor es motivo de la suspensión colectiva de las relaciones laborales, de acuerdo a la fracción I del artículo 427 de la

LFT, debiendo en este caso el patrón solicitar que la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) autorice o apruebe dicha suspensión. Es decir, en el caso particular de presentarse un motivo de fuerza mayor, el patrón no puede considerar que se suspende la relación laboral con sus trabajadores de inmediato, o sólo con el simple hecho de que cierre sus puertas, sino que será necesario sujetarse a un procedimiento para que la JCA apruebe la suspensión de la relación laboral con sus trabajadores.

Siendo parte de tal proceso de aprobación el que la JCA fije la cantidad que como indemnización a los trabajadores, el patrón tendrá que pagarles, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de la suspensión y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, pero sin que tal cantidad exceda del importe de un mes de salario, por lo que mientras la JCA no apruebe el motivo de la suspensión el patrón tendrá la obligación de pagar el salario y demás prestaciones acordadas con los trabajadores, ya que hasta entonces no se considera que exista una suspensión de la relación laboral.

Esto es, que si nos ponemos ¿muy finos? y determinamos que no es lo mismo contingencia que emergencia, entonces el patrón no es que deba pagar los salarios íntegros de los trabajadores durante todo el tiempo que dure la emergencia sanitaria, sino que tal emergencia implicaría una causa de fuerza mayor que impediría al patrón seguir realizando sus actividades, con lo cual se configuraría un motivo de la suspensión de la relación laboral, según el artículo 427, fracción I, de la LFT ya comentado, lo cual como sabemos, trae como consecuencia que el patrón queda liberado de la obligación de pagar salarios, mientras que el trabajador queda liberado de la obligación de prestar sus servicios, pero esto sólo hasta que la JCA lo apruebe.

Debiendo el patrón únicamente cubrir la indemnización que la JCA determine al aprobar la suspensión de la relación laboral, pero que no deberá exceder del importe de un mes de salario, según se estipula en el artículo 430 de la LFT.

Recordando que la suspensión de la relación laboral derivado de una suspensión de actividades por una contingencia sanitaria decretada por la autoridad correspondiente, no requiere de aprobación de la JCA, ni de que ésta fije el monto con el que se deberá indemnizar a los trabajadores por esta situación, ya que la LFT la señala de manera específica.

Bajo lo anterior, ¿qué piensas tú al respecto?.....la emergencia sanitaria decretada por la autoridad es algo distinto a la contingencia sanitaria regulada en la LFT?.....O es lo mismo?

Una contingencia representa el riesgo o posibilidad de que algo ocurra y una emergencia hace referencia a una situación de peligro que requiere acción inmediata.

Pues no se tú, pero yo opino que debemos notar que la obligación de suspender actividades para los negocios o establecimientos considerados como no esenciales o indispensables, representa y está señalada de manera específica como una medida preventiva para mitigar y controlar el contagio del virus COVID-19, por lo que entonces **el contagio y la enfermedad inherente representan una contingencia para los trabajadores, ya que se trata de un riesgo a su salud**, es decir, que mientras sigan asistiendo al centro de trabajo existe la posibilidad o riesgo de que se contagien y enfermen.

Por lo tanto, por supuesto que **la suspensión de la actividad del negocio o establecimiento se debe a una auténtica contingencia sanitaria**, tal y como está previsto en el artículo 427, fracción VII, de la LFT, **sin importar si la autoridad sanitaria en su declaratoria hizo referencia a una emergencia sanitaria y no a una contingencia sanitaria**, ya que en realidad la emergencia está implícita en la contingencia?..O no el riesgo (la contingencia) de que el trabajador se contagie y enferme no implica una situación que amerita tomar acciones inmediatas (emergencia)??

Además de que la fuerza mayor regulada en la fracción I del artículo 427 de la LFT como causal de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, implica una situación de índole particular, es decir, una situación que sólo afecta al patrón que la alega y por ello es que se requiere que la JCA revise la situación y la apruebe para poder decretarse la suspensión de la relación laboral.

Pero en la situación actual, donde la autoridad sanitaria ha decretado la suspensión temporal de actividades, el patrón no tiene que demostrar el motivo a la JCA, por lo que las relaciones laborales se consideran suspendidas por el simple hecho de que las actividades del negocio se han suspendido debido a una medida implementada por la autoridad sanitaria.