

Incertidumbre Laboral, la otra crisis de la pandemia.

El 30 de marzo de 2020 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Acuerdo a través del cual, el Consejo General de Salubridad declaró como **“emergencia sanitaria de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)”** y al día siguiente, ordenó la suspensión de actividades consideradas “no esenciales” hasta el 30 de abril de 2020.

El acuerdo causó confusión e incertidumbre, principalmente en el sector laboral, pues no se entendía si con esa declaración, se podían suspender las relaciones laborales en los centros de trabajo que se vieron obligados a suspender actividades, con la obligación de los empleadores de pagar una indemnización a sus trabajadores equivalente a un salario mínimo por cada día de suspensión y, durante un máximo de treinta días, sin autorización del Tribunal, tal y como está establecido en los artículos 427 fracción VII y 429 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

La confusión surgió a raíz de que la ley laboral contempla que la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo está condicionada a que la autoridad competente (en este caso el Consejo General de Salubridad) declare la existencia de una **“contingencia sanitaria”**, sin embargo, en el acuerdo no se utilizó esa terminología, lo que nos llevó a cuestionarnos **¿es lo mismo una emergencia sanitaria de fuerza mayor que una contingencia sanitaria?**

Rápidamente, el Poder Ejecutivo y algunos miembros de su Gabinete indicaron que no era lo mismo, sin ahondar en la diferencia que existía entre una y otra, aclarando que la emergencia sanitaria de fuerza mayor declarada, no daba pie a la suspensión de las relaciones de trabajo por contingencia sanitaria, por lo que, las relaciones de trabajo no debían suspenderse y mucho menos terminarse. Con base en ello, indicaron que los empleadores tenían la obligación de pagar el sueldo completo a sus trabajadores, aunque la fuente

de trabajo se mantuviera cerrada por la suspensión de actividades. Todo apuntaba a que la negativa del Gobierno a declarar una contingencia sanitaria, obedecía a la posibilidad de que la suspensión de actividades “No esenciales” se tuviera que prolongar por allá del 30 de abril, caso en el cual, se haría la declaración de contingencia sanitaria para que las relaciones de trabajo pudieran suspenderse y concederse la indemnización prevista en la ley laboral, ¡eso se pensaba!

También se esperaba que dentro de las medidas económicas que iban a ser anunciadas por el Gobierno para hacer frente a las consecuencias del confinamiento por la pandemia, hubieran acciones tendentes a preservar las fuentes de empleo y conservar el mayor número posible de trabajos formales. Para sorpresa de muchos, ni se declaró la existencia de una contingencia sanitaria ni se estableció un plan de acción eficaz para la conservación de empleos.

El 21 de abril de 2020, se amplió la suspensión de actividades “No esenciales” hasta el 31 de mayo, sin embargo, no se declaró la existencia de una contingencia sanitaria como se esperaba, lo que evidenció que la postura del Gobierno Federal era la de no hacer uso del mecanismo previsto en la Ley Federal del Trabajo para afrontar la situación por la que actualmente estamos atravesando.

El 23 de abril de 2020, se publicó el **“DECRETO por el que se establecen las medidas de austeridad que deberán observar las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal bajo los criterios que en el mismo se indican.”** Dentro de ese decreto, no se estableció ningún lineamiento que tuviera por objeto la protección del empleo.

No obstante, se hizo alusión de los llamados “Créditos a la palabra”, que consisten en la autorización de tres millones de créditos dirigidos a personas físicas y empresas familiares, con un monto máximo de \$25,000.00 (VEINTICINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) cada uno, por lo que, consideramos que se trató de una medida ineficaz e insuficiente para la protección al empleo.

Adicionalmente, en aquél decreto se habla de la creación de 2 millones de empleos, pero no de la adopción de medidas eficaces para conservar los que ya existían.

En este contexto, algunos centros de trabajo con actividades consideradas “No esenciales” han recurrido al despido de parte de su personal. Otros, decidieron hacer convenios con sus trabajadores en el sentido de conceder períodos vacacionales, reducir el salario, la desaparición temporal de cierto tipo de prestaciones y, en algunos casos la suspensión de la relación laboral sin goce de sueldo, con el objeto mantener la fuente de trabajo. Pero, este tipo de convenios ¿está previsto en la ley? ¿son legales?

El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo permite que empleadores y empleados celebren ese tipo de convenios, siempre y cuando consten por escrito y contengan una relación circunstanciada de los hechos que los motiven y los derechos comprendidos en él, con la salvedad de que no pueden contener la renuncia de los derechos de los trabajadores. Hay que recordar que uno de los principios rectores del derecho laboral es que los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Por regla general este tipo de convenios se celebran o son aprobados por la autoridad laboral, sin embargo, excepcionalmente pueden celebrarse sin intervención de la autoridad, pero en estos casos podrá pedirse ante el Tribunal, la nulidad de las convenciones que impliquen la renuncia de los derechos de los trabajadores.

Así, los convenios que se han celebrado son válidos siempre que no contengan la renuncia de derechos de los trabajadores, lo que en el panorama actual es casi imposible, dado que conforme a la propia ley, el pago del salario es irrenunciable, por lo que al momento en que se reanuden las actividades laborales se podría pedir la nulidad de los pactos sobre la reducción del salario.

Más allá de la legalidad o ilegalidad de los convenios, para afrontar la crisis laboral actual provocada por la pandemia y la falta de medidas de protección al empleo, debemos apelar a la empatía para que, con las medidas adecuadas y necesarias, patrones y trabajadores podamos mantener la fuente de trabajo activa, ya que a ninguno le conviene lo contrario.

Las medidas que se han tomado para salvaguardar la salud de la población, están generando una crisis severa en diversos sectores y el laboral no es la excepción. Según cifras publicadas por el diario "El Economista"¹, entre el 18 de marzo y el 28 de abril de 2020 se perdieron 707,000 empleos formales, conforme a los registros del Instituto Mexicano del Seguro Social. La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo ha informado que durante la contingencia, en promedio recibe 1,200 llamadas diarias para solicitar asesoría, lo que sin duda va a incrementar exponencialmente los conflictos laborales ante las autoridades del Trabajo.

Es tiempo de que patrones y trabajadores demos lo mejor de nosotros para salir adelante de la mejor manera posible, conduciéndonos en todo momento con eficiencia, responsabilidad, lealtad y honestidad.

Benjamín Mejía Sosa
bmejia@bgw.mx

¹ <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/Covid-19-se-perdieron-707000-empleos-entre-el-18-de-marzo-y-el-28-de-abril-20200510-0078.html>