

**ALTERNATIVAS PARA CENTROS DE TRABAJO
FRENTE A LA “EMERGENCIA SANITARIA POR FUERZA MAYOR
GENERADA POR EL COVID-19”**

El pasado **30 de marzo de 2020**, el Consejo de Salubridad General publicó en el Diario Oficial de la Federación, un Acuerdo mediante el cual, “... *se declara como emergencia sanitaria por causas de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)*”. Con motivo de lo anterior, el día **31 de marzo**, la Secretaría de Salud, publicó diverso Acuerdo, mediante el cual, “...*se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)*”.

Resalta del mencionado Acuerdo, entre otros temas que:

- ✓ Se ordena la **suspensión inmediata de actividades “no esenciales”**, del **30 de marzo al 30 de abril de 2020**;
- ✓ Se establecen las industrias y empresas **que podrán continuar sus actividades**, por ser consideradas “*esenciales*” y para ello, se da a conocer una lista enunciativa (no limitativa), de aquellos sectores e industrias que podrán seguir laborando en forma ordinaria, bajo ciertos lineamientos.

Así las cosas y, en virtud que el Gobierno Federal ha dejado en claro, que los patrones ante la declaratoria previamente referida, no están en el supuesto de suspender actividades dejando de cubrir salarios, para en su lugar, pagar una indemnización a sus trabajadores de un día de salario mínimo -por un máximo de un mes- (suspensión colectiva de las relaciones de trabajo por contingencia sanitaria), sino que en su caso, los centros de trabajo que no encuadren en “*actividades esenciales*”, deberán suspender actividades y además, continuar cubriendo salarios y prestaciones, es necesario y recomendamos, que los centros de trabajo a efecto de cuidar su permanencia y estabilidad financiera, implementen acciones inmediatas que dentro de la legalidad, les garanticen cierta tranquilidad, en esta vorágine de incertidumbre.

En tal contexto, es primordial que implementen acciones -previamente consensuadas con los trabajadores o el sindicato-, que les permitan afrontar de la mejor forma esta difícil etapa. Entre otras toman relevancia, **el trabajo a distancia; anticipo de vacaciones; pago anticipado de PTU; adelanto en el pago de fondos o cajas de ahorro; disminución en salario y/o de jornada laboral; eliminación de prestaciones extralegales, etc.**, Lo anterior, deberá documentarse debidamente mediante el convenio correspondiente, y en el caso de modificación de las condiciones de trabajo pactadas originalmente, podrá ser depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente -para mayor certeza jurídica-, o de conformidad con la ley laboral y sus reformas del año 2019, celebrarlo en forma privada, sin que ello le reste valor.

Finalmente, derivado de lo anterior y para el caso que los patrones decidan dar parte a la autoridad laboral de los convenios celebrados, el día de hoy, **2 de abril de 2020**, salió publicado en la Gaceta de Gobierno del Estado de México, Acuerdo de la **Secretaría del Trabajo del Estado de México**, mediante el cual, se habilitan días y horas –lunes a viernes de 08:30 a 15:30 horas-, para la celebración de *“convenios de modificación de condiciones de trabajo, con motivo de la epidemia de enfermedad generada por COVID-19”*; por lo que en su caso, para tales efectos, se podrá acudir en los días y horas establecidas.

Para salir adelante de esta complicada situación y ante la poca claridad de los Acuerdos emitidos hasta el momento, la **negociación** entre los factores de la producción será la clave, por lo que en compañía de los asesores internos o externos de la empresa, habremos de ser creativos, flexibles, empáticos y sobre todo, responsables, para encontrar soluciones en beneficio de todos.

M.D. Miguel A. Andrade García Alonso
Presidente
Comisión Laboral
COPARMEX Metropolitano Estado de México



Colina de los Acónitos No. 41 Despacho 302
Fracc. Boulevardes 53140 Naucalpan, Edo. de México
T. 7030 3529 T. 7030 3530
www.andradeabogados.net