

En días recientes, tanto la jefa de gobierno de la CDMX, Claudia Scheinbaum, como el gobernador del Estado de México, Alfredo del Mazo, mediante los Decretos respectivos, anunciaron diversas medidas y acciones para evitar y contener la propagación del COVID-19; entre ellas, el **cierre de fuentes de trabajo con giros y aforos específicos**, tales como gimnasios, centros comerciales, restaurantes, cines, centros nocturnos, bares, teatros, casinos, etc. Así también, el día de ayer, salió publicado en el Diario Oficial de la Federación, el *“Acuerdo por el que el Consejo de Salubridad General reconoce la epidemia de enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) en México como una enfermedad grave de atención prioritaria, así como se establecen las actividades de preparación y respuesta a dicha epidemia”*. Lo anterior, provoca una pregunta generalizada en los patrones que están en el supuesto ¿qué debo hacer con el salario de mis empleados? ¿Lo debo pagar durante esta suspensión de actividades decretada por los ejecutivos locales? ¿El Decreto publicado me autoriza a no pagar los salarios si suspendo actividades?

Como se desprende de uno de nuestros boletines anteriores (*CORONAVIRUS: IMPLICACIONES LABORALES*), solo en el caso de una declaratoria por autoridad competente de una **CONTINGENCIA SANITARIA CON SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES**, la ley laboral prevé en su numeral **427, fracción VII**, la **Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo** y, consecuencia de ello, que el patrón, deje de pagar salarios y a modo de indemnización, pague por un periodo máximo de un mes, un día de salario mínimo, por cada día en que dure la contingencia. Sin embargo, el cierre de fuentes de trabajo referidas en el párrafo anterior, son en atención a la “Jornada Nacional de Sana Distancia” y no son, técnicamente hablando, una declaratoria oficial de CONTINGENCIA SANITARIA CON SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES, por lo que en nuestro criterio, no justifica que el patrón deje de pagar los salarios, a cambio de la indemnización de un día de salario mínimo.

La problemática actual, es inédita y por ello genera supuestos no previstos en la ley -como en el caso concreto-, pues la ley no establece como tal, qué hacer con el pago de salarios, en el supuesto que una relación de trabajo quede suspendida, derivado del cierre del centro laboral, por un acto administrativo o como medida de prevención para evitar la propagación de una virus, pues se reitera, la ley solo regula el acontecimiento a partir de la declaratoria oficial de contingencia sanitaria con suspensión de actividades.

En ese orden de ideas, esta firma considera que a efecto de evitar pérdidas económicas que se traduzcan en pérdida de empleos y cuidar la estabilidad de los centros de trabajo, los patrones en estas circunstancias, tienen 4 opciones:

1. No obstante existir la orden de los ejecutivos locales, de suspender actividades en los centros de trabajo contemplados en sus propios Decretos, privilegiar el **trabajo a distancia (home office)**, en aquellos giros, puestos y actividades, que así lo permitan. En este supuesto, el **salario queda intacto** y solo habrá que realizar un **convenio privado**, mediante el cual se establezcan las condiciones de trabajo que habrán de modificarse (lugar de trabajo, jornada, desarrollo del trabajo, etc.);
2. Llevar a cabo la suspensión de actividades derivada del cierre del centro de trabajo como medida preventiva o por el acto administrativo y, **conceder goce de vacaciones y/o incluso de ser necesario, anticiparlas**, ante la imposibilidad de desarrollar los trabajos contratados por causas no imputables al patrón. En este caso, se recomienda **documentar** los días de vacaciones que serán concedidos y desde luego, al tratarse de vacaciones, **deberá cubrirse el salario ordinario pactado**;

3. **Negociar en forma colectiva** con los empleados o el sindicato, a efecto que durante esta temporada en que la fuente de trabajo estará cerrada por orden administrativa o como medida preventiva, **se pacte el pago de un porcentaje del salario base pactado o alguna modalidad semejante**; lo anterior, será de acuerdo a la posibilidad económica real de la empresa y a la libre negociación que se realice con los empleados, pudiendo convenir el pago de un 70%, 50% o algún otro porcentaje diverso. En este caso, no habrá que perder de vista que en la medida que el empleado sea tratado por el patrón, seguramente será la productividad y eficiencia que muestre al regresar a sus labores. Finalmente, si la empresa opta por esta opción, habrá que realizar un **convenio privado**, donde quede establecido claramente cómo será pagado el salario durante la suspensión de actividades;
4. Con fundamento en los artículos 427, fracción I, 428 y 429 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, **suspender colectivamente las relaciones de trabajo en forma total o parcial por causas de fuerza mayor no imputables al patrón** (orden administrativa para el cierre temporal de la fuente de trabajo o como medida preventiva para evitar la propagación de una enfermedad grave de atención prioritaria). Este supuesto requeriría la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje; sin embargo, consideramos que dadas las circunstancias de emergencia actuales en que algunas fuentes de trabajo ya están cerradas y además, ni las propias Juntas están abiertas, hacen imposible el cumplimiento del requisito, por lo que bastará la celebración de un **convenio privado** firmado por el sindicato o los trabajadores. **Durante el tiempo en que dure la suspensión, no hay obligación de pagar salario a los empleados**, sin embargo, es de considerar que la propia Ley Federal del Trabajo, establece en este supuesto que en forma ordinaria, una vez que la autoridad autoriza la suspensión (que en este caso no será puesto a su consideración por los motivos expuestos), fijará la indemnización a cubrir a cada uno de los empleados, que no podrá superar un mes de sueldo; por lo anterior, es recomendable en este supuesto, pactar alguna modalidad de pago de salarios o parte de ellos; con posterioridad, en parcialidades, en una exhibición, a título de bono extraordinario o alguna otra modalidad, a efecto de evitar demandas laborales futuras. En cualquiera de los casos antes mencionados, no podrá realizarse el pacto en materia de pago de salarios, en forma unilateral por el patrón, sino que habrá que existir un acuerdo de voluntades.

Al margen de lo anterior, habremos de estar atentos a la eventual declaratoria oficial de contingencia sanitaria, emitida por la autoridad correspondiente, ya sea el Consejo de Salubridad General o los Gobiernos de los Estados, pues ello dejaría sin efectos los convenios realizados, al caer el patrón, ahora si, en la prerrogativa de no pagar salario a los empleados en tanto dure la suspensión de actividades y el pago de una indemnización de una día de salario mínimo, por cada día en que dure la contingencia sanitaria, hasta por un periodo máximo de un mes.

Esperamos esta información sea de utilidad, para su toma de decisiones y si requiere de algún apoyo, no dude en contactar a nuestra área de Consultoría Laboral.

**Miguel Angel Andrade García Alonso**  
**Presidente de la Comisión Laboral**  
**COPARMEX Metropolitano**