

Recomendaciones a seguir en material laboral ante Emergencia Sanitaria COVID-19

Comunidad CONTPAQi®:

El día de ayer, 30 de marzo, la Secretaría de Salud publicó el **“ACUERDO POR EL QUE SE DECLARA COMO EMERGENCIA SANITARIA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR, A LA EPIDEMIA DE ENFERMEDAD GENERADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19)”**, debido a dicha publicación, nos permitimos elaborar este documento a efectos de brindarte información del impacto que puede tener esta declaratoria en las relaciones laborales, así como en los cálculos de nómina.

En resumen, sigue aplicando lo que se comentó el día de ayer referente al artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, en el comunicado **“¿Qué hacer en materia laboral ante el COVID-19?”** por lo que se proponen tres alternativas:

Alternativa uno:

Interpretar la razón de fuerza mayor; es decir, en este caso las autoridades están manejando que la emergencia sanitaria es por causas de fuerza mayor como lo podemos ver en el extracto del Diario Oficial del 30 de marzo en su edición vespertina:

ACUERDO POR EL QUE SE DECLARA COMO EMERGENCIA SANITARIA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR, A LA EPIDEMIA DE ENFERMEDAD GENERADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19)

Primero. Se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19).

Es decir, por ser causa de fuerza mayor, se considera lo siguiente:

- a) La aplicación del artículo 427, Fracción I de la Ley Federal del Trabajo,

Artículo 427.- *Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:*

- I. *La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos.*

Artículo 429.- *En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:*

- I. *Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión al Tribunal, para que éste, previo el procedimiento consignado en el Procedimiento*

Especial Colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley, la apruebe o desapruebe;

Se puede observar, que se trata de un procedimiento que se recomienda lleven a cabo con su abogado laboral para establecer los sueldos y a su vez sean aprobados por la autoridad; aunque se pretende que los salarios sean pagados al 100% según lo mencionado por Marcelo Ebrard en la conferencia de prensa del día 30 de marzo.

Si se opta por esta alternativa, los trabajadores se irán a casa y se les deberá pagar el 100% de su salario. No consideramos que sea la mejor opción, puesto que se pone en riesgo la fuente de trabajo.

Alternativa dos:

Veamos lo que dice la Ley Federal del Trabajo para esta alternativa:

Artículo 427.- *Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:*

VII. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.

Artículo 429.- *En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:*

IV. Si se trata de la fracción VII, el patrón no requerirá aprobación o autorización del Tribunal y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.

Interpretar la Emergencia Sanitaria como Contingencia Sanitaria, no se recomienda, puesto que deben suceder dos situaciones:

- a) Que se declare Contingencia Sanitaria (asumamos que emergencia sanitaria es contingencia sanitaria), por lo cual se estaría dando este supuesto.
- b) Que la autoridad declare la suspensión de labores o trabajos (lo cual están declarando, es decir, se dan los dos supuestos)

Sin embargo, de acuerdo con las declaraciones de Marcelo Ebrard, este supuesto no aplica y se perderían los alegatos a favor del trabajador por lo que se debería tener mucho cuidado en aplicar esta alternativa, la cual tampoco se recomienda.

Alternativa tres:

Citamos lo mencionado en el comunicado "[¿Qué hacer en materia laboral ante el COVID-19?](#)" publicado el día de ayer:

- Dentro de una situación "normal" en relaciones de trabajo, entre el patrón y trabajador, no está previsto una reducción de salario, sin embargo, pueden existir factores externos que afecten a las empresas, tal es el caso del COVID-19, cuyas medidas de prevención han provocado que la situación de algunas compañías de ciertos giros se vea gravemente afectada. En este sentido al artículo 57 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo menciona lo siguiente:

Artículo 57.- ...

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

Es decir, en circunstancias extraordinarias como lo que estamos viviendo, si es válido que el patrón considere una reducción del salario del trabajador, siempre y cuando sea por el periodo que dure la situación económica apremiante que se ha presentado.

El patrón y el trabajador podrán celebrar un CONVENIO de modificación temporal de las condiciones de trabajo siempre y cuando se respete el contrato de trabajo existente y vuelva a ser vigente en cuanto se termine esta temporalidad de emergencia.

Lo correcto de este convenio es que se inscriba ante las autoridades laborales para que pueda tener todos los elementos de forma que requiere este tipo de actos.

Lo más importante es que el convenio este negociado de forma justa entre el patrón y trabajador, sin dicho convenio no se deben disminuir los salarios en forma unilateral.

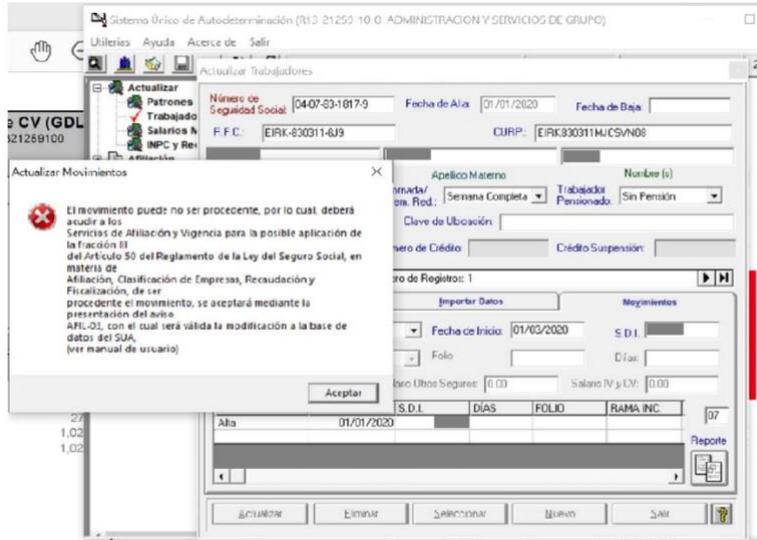
Es importante que para realizar un convenio te apoyes de un abogado en materia laboral; él te podría asesorar de forma adecuada a cumplir con los requisitos legales que el caso amerite.

Ahora bien, en cuanto al Salario Base de Cotización el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo tiene previsto la posibilidad de una reducción del salario, y también puede existir una disminución del Salario Diario Integrado para efectos del IMSS.

Es **MUY IMPORTANTE** que esta disminución cumpla con todos los requisitos de forma que exige el IMSS, de no cumplirlos previamente, no realices una disminución al Salario Diario Integrado.

Otra opción es que negocies la disminución del salario para efectos laborales, pero para efectos de Seguridad Social se quede sin modificación.

Cuando se realice una modificación del Salario Diario Integrado con un importe menor al existente en el SUA, dicha aplicación te mandará la siguiente ventana con los requisitos que debes cumplir.



Requisitos:

1. Presentar solicitud de aviso AFIL-03 para realizar la rectificación de un salario superior a uno inferior

Instituto Mexicano del Seguro Social – Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

Aviso de Modificación de Salario del Trabajador (AFIL-03)

Fecha de publicación del formato en el DOF	Fecha de solicitud del trámite
DD / MM / AAAA	DD / MM / AAAA
	(*) Datos Opcionales

2. La solicitud deberá presentarse antes de realizar el pago que corresponda al mes en que se pretende surta efectos la modificación de salario y dentro de los diecisiete primeros días del mes siguiente.

Conclusiones:

Como te puedes dar cuenta, la tercera alternativa es la más conveniente para ambas partes, tanto para el trabajador como para el patrón; sin embargo, es lamentable que nuestras autoridades no difundan esta figura legal que tiende a establecer una situación más justa en la relación laboral entre el Patrón y el Trabajador.

Atentamente

Benito Barragán Rangel / Kenia Espinoza Rivera

Consultoría e Investigación Fiscal Digital CONTPAQi®

Aviso de Privacidad: De acuerdo con la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares y su Reglamento, le notificamos que sus datos personales están salvaguardados en nuestros sistemas, en una base de datos propiedad de Computación en Acción, S.A. de C.V. Ponemos a su disposición la Política de Privacidad relativa al cuidado y manejo de sus datos personales, accediendo a la página www.contpaqi.com. Usted podrá ejercitar en cualquier momento los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición a dichos datos, para lo cual deberá enviar un correo a la dirección electrónica proteccion_datos@contpaqi.com, misma que se indica en el aviso de privacidad correspondiente. Le informamos que sus datos personales sólo serán utilizados para proveerle los productos y servicios de CONTPAQi®, informarle sobre nuevos productos o servicios de CONTPAQi®, cambios en los mismos, mensajes promocionales, mercadológicos, publicitarios o de prospección comercial y evaluar la calidad del servicio brindado. Adicionalmente le informamos que toda su información personal en nuestras bases de datos no está a la venta ni disponible para su comercialización con terceros.