

Medidas Laborales Previas a Suspensión de Actividades en Mexico.

La manera en la que México ha reaccionado a la pandemia COVID-19 ha seguido una ruta muy distinta a la de otros países. El sector privado ha dado los primeros pasos hacia el distanciamiento social, mientras que los gobiernos Locales y Federales han seguido el ejemplo.

El Poder Ejecutivo cuenta con facultades para emitir decretos y acuerdos para ordenar de forma nacional la suspensión de trabajos y actividades en el sector privado.

Hasta en tanto exista una suspensión obligatoria de labores y actividades, una de las principales prioridades para patrones y trabajadores deberá ser la salvaguarda de la salud. La viabilidad financiera de los negocios deberá ser también una de las prioridades durante la pandemia tanto para trabajadores como patrones.

A continuación, exponemos nuestras reflexiones sobre algunas medidas que pueden ser adoptadas por las empresas en México para potenciar la alineación de intereses de patrones y empleados, incluyendo nuestro punto de vista sobre las implicaciones de acuerdo con las leyes laborales en México.

1) Trabajo desde casa o teletrabajo

Si las operaciones de la empresa y los servicios que prestan los empleados lo permiten, se puede solicitar a los empleados que trabajen desde casa.

Esta es solamente una medida de distanciamiento social ya que los trabajadores tendrían derecho al pago completo de sus salarios y beneficios. Sin embargo, esta medida puede ser una herramienta efectiva para evitar la propagación del virus.

2) Vacaciones

Varias empresas están acordando con sus empleados que durante estos días tomen vacaciones y no se presenten a trabajar.

Si bien es cierto que esta medida no cumple con la finalidad de las vacaciones, busca que los empleados no se presenten a trabajar a los centros de trabajo y utilicen los días de vacaciones. Desde un punto de vista de motivación, el objetivo es que una vez que se restablezca la operación normal en la empresa todos los empleados estén completamente dedicados a sus actividades y no haya periodos vacacionales pendientes de disfrutar. La implementación de esta alternativa adicionalmente puede reducir la propagación del virus.

Es importante señalar que esta medida no implica una reducción o suspensión de salario ya que los trabajadores tienen derecho al pago de su compensación completa durante los periodos vacacionales. Adicionalmente, los empleados no tienen la obligación de laborar durante los periodos vacacionales.

El consentimiento de los trabajadores es necesario para esta alternativa.

Desde una perspectiva de responsabilidad social de la empresa, el patrón deberá hacer conciencia en los empleados que este periodo vacacional deberá disfrutarse responsablemente y siguiendo las recomendaciones para evitar el contagio de COVID-19.

3) Modificación de condiciones laborales

Es posible que los patrones celebren con sus empleados convenios para modificar temporalmente las condiciones de trabajo. Dichas modificaciones podrán referirse a reducción de jornadas (días/ horarios en los que los empleados prestan sus servicios) con la proporcional reducción al salario.

Estos convenios pudieran ser combatidos posteriormente por los empleados toda vez que los derechos laborales -los cuales incluyen las condiciones laborales- son irrenunciables en México.

Desde nuestra perspectiva - independientemente del riesgo legal - la implementación de esta alternativa puede beneficiar a los intereses de trabajadores y patrones al proteger el negocio y la fuente de empleo.

Toda vez que esta solución temporal requiere el consentimiento de los trabajadores, para ser implementada exitosamente es muy importante comunicar correctamente a los trabajadores la importancia la medida para conseguir beneficios a mediano y largo plazo.

4) Paros técnicos

Aquellas empresas que tengan sindicatos o bien, coaliciones de trabajadores, podrán celebrar un convenio de paro técnico. Este tipo de convenios le permite a la empresa suspender operaciones y solamente pagar a los empleados un porcentaje de su salario durante la duración del paro.

Esta alternativa requiere la aprobación por parte del representante de los trabajadores o bien de la coalición de trabajadores formada para este fin en la cual deben estar representados todos los trabajadores.

5) Incapacidades

Aquellos empleados que, ya sea por COVID19 o cualquier otra enfermedad general sean incapacitados por el Instituto Mexicano del Seguro Social ("IMSS") tendrán que permanecer en su casa.

La incapacidad médica decretada por el IMSS suspenderá la relación de trabajo, quedando el patrón eximido de pagar el salario del trabajador. En este caso el IMSS asumirá la obligación del pago de salarios bajo el esquema especial de pagos establecido en la Ley del Seguro Social. A su vez el trabajador no deberá prestar sus servicios hasta que se haya recuperado de la enfermedad que generó la incapacidad.

6) Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo

Además de los decretos y acuerdos que puede emitir el Ejecutivo Federal para ordenar la suspensión a nivel nacional de labores, la Ley Federal del Trabajo ("LFT"), permite la suspensión temporal de las relaciones de trabajo entre otros casos por "caso fortuito o fuerza mayor no imputable al patrón que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de los trabajos". Esta suspensión puede ser total o parcial en los centros de trabajo.

La LFT establece como requisito para suspender las actividades por la causal antes mencionada, la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para lo cual se requiere concluir un proceso solicitando dicha suspensión.

Por el momento este proceso no podría llevarse a cabo ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran cerradas precisamente por la contingencia del COVID19. Sin embargo, es importante tener este procedimiento presente en caso de requerirse una vez que dichas autoridades reabran sus puertas.

Para más información, favor de contactar a:

Francisco Peniche Beguerisse
(52-55) 4748-0670
francisco.peniche@creel.mx

Julio Álvarez Ortega
(52-55) 8525-1983
julio.alvarez@creel.mx

Alicia Abúndez Quintana
(52-81) 4160-1562
alicia.abundez@creel.mx

CREEL GARCÍA-CUÉLLAR
AIZA Y ENRÍQUEZ
CREEL.MX

TORRE VIRREYES
PEDREGAL 24, PISO 24
COL. MOLINO DEL REY
CIUDAD DE MÉXICO, MÉXICO 11040
+52 (55) 4748 0660

CORPORATIVO EQUUS 335
AV. RICARDO MARGAIN ZOZAYA 335.
TORRE 2, PISO 22 COL. VALLE DEL CAMPESTRE
SAN PEDRO GARZA GARCÍA, NUEVO LEÓN 66265
+52 (81) 8363 4221