

QUE SUCEDE LABORALMENTE EN LAS EMPRESAS SI LA AUTORIDAD DECLARA CONTINGENCIA SANITARIA Y SUSPENSIÓN GENERAL DE LABORES POR EL CORONAVIRUS (COVID-19)

A nuestros clientes y amigos:

Derivado de la situación sanitaria que se está dando a nivel mundial actualmente, existe la posibilidad de que las autoridades sanitarias de nuestro país declaren una contingencia sanitaria y obliguen, tanto al sector público como al sector privado, a efectuar una suspensión temporal de labores.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) contempla esta situación en los artículos 42-Bis, 427 fracción VII y 429 fracción IV; establece que, si esto llegase a suceder, el patrón no requerirá aprobación o autorización del Tribunal para suspender temporalmente la relación de trabajo, 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.

El tercer párrafo del artículo 432 de la LFT señala que, los trabajadores, estarán obligados a reanudar sus labores, tan pronto concluya la contingencia.

Por otra parte, el artículo 168 de la propia LFT menciona que, en caso de contingencia sanitaria, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia y, en estos casos, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Adicionalmente, el artículo 175 establece que, si se declara contingencia sanitaria, no puede utilizarse el trabajo de menores de 18 años y no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos; si adicionalmente, se ordena la suspensión general de labores, en este caso, el patrón 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.

Como los trabajadores no estarán laborando, se considerará ausentismo, y lo que se les paga, al no ser un salario, sino una indemnización, equivalente a un salario mínimo, se deberá proceder, al iniciar la contingencia, a presentar al IMSS el aviso de modificación de los salarios, de todos los trabajadores, al salario mínimo.

Si la contingencia fuese mayor a un mes, la relación laboral se encuentra suspendida, y por tanto, no existe la obligación de pago de salario, ni indemnización, y por ende, tampoco de cuotas obrero patronales ante el IMSS, INFONAVIT ni pago de Impuesto Sobre Nóminas (ISN); derivado de ello, en los términos del segundo párrafo de la fracción I del artículo 31 de la Ley del Seguro Social, si las ausencias del trabajador son por periodos de ocho días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero patronales, siempre que presente el aviso de baja.

En caso de no presentarse los avisos que comentamos, el patrón estará obligado a pagar al IMSS e INFONAVIT las cuotas con base en los salarios manifestados a dichos Institutos.

Cabe aclarar que lo anteriormente mencionado, no da lugar a una rescisión de la relación laboral, sino que solamente es una suspensión temporal de las mismas.