

Terminaciones laborales derivadas del Covid-19

A partir del 24 de marzo del 2020, las relaciones obrero-patronales han tenido un impacto negativo en las empresas, derivado de que en dicha fecha, se emitieron las medidas para mitigar la propagación del virus conocido como *COVID-19*, teniendo un impacto jurídico, que generó dudas para los empresarios, desinformación para los trabajadores y contradicciones a la Ley Federal del Trabajo (LFT), pues se estableció la suspensión de labores de personas “vulnerables”, además de la obligación del patrón de seguir pagando salarios y prestaciones.

La suspensión de labores y el pago de salario, no pueden coexistir por simple disposición reglamentaria o acuerdo legal, toda vez que la LFT es muy clara sobre el cómo proceder ante una declaratoria de contingencia sanitaria, cuyos efectos pueden implicar la suspensión de las relaciones de trabajo, pero sin que necesariamente se deban pagar salarios.

El patrón jamás tuvo la obligación de pagar salarios a los trabajadores que fueron suspendidos a causa del *COVID-19*, sino que, la única obligación existente es el pago de una INDEMNIZACIÓN, equivalente a un salario mínimo diario general, por un periodo máximo de un mes, sin embargo, la suspensión ha sido interpretada por los trabajadores como una terminación de la relación laboral.

La contingencia y el cierre de establecimientos comerciales, además de lo anterior, ha derivado en afectaciones financieras, orillando a los empresarios a tomar acciones al respecto, trayendo consigo la necesidad de pactar con sus trabajadores modificaciones a las condiciones de trabajo, o la suspensión de la relación laboral, incluso algunos de ellos, tomando la difícil decisión de terminar las relaciones

laborales ante el cierre de los centros de trabajo por no ser considerados como giros esenciales.

Nadie estaba preparado para esta situación, lo que ha resultado en dos panoramas nada agradables; algunos trabajadores no aceptaron modificar sus condiciones laborales, menos aún aceptaron una suspensión laboral, imputando la responsabilidad a sus patrones, y, por otro lado, las terminaciones labores por decisión del patrón, ante la falta de solvencia económica, ya que además del pago de salarios, también implica las aportaciones de seguridad social e impuestos.

Todos los antecedentes acarrear un problema que enfrentar, en razón de que actualmente se han presentado miles de demandas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales aún se encuentran pendientes de notificar al patrón.

El riesgo al pago de condenas existe por falta de una correcta asesoría, o por no documentar debidamente un convenio, o una terminación laboral, pues los trabajadores y sus abogados se aprovechan del beneficio que otorga la LFT al sector obrero para demandar despidos injustificados.

Es entonces, responsabilidad de los especialistas en derecho laboral, dar la mejor asesoría a los empresarios, evitando terminar las relaciones laborales en protección de sus finanzas, y en su caso, una correcta defensa patronal en caso de un procedimiento arbitral ante la Junta Laboral.



NÉSTOR DANIEL GONZÁLEZ SALAS

ABOGADO MANAGER EN STRATEGO FIRMA

nestorgonzalez@strategofirma.com