



Empleado vs Patrón en México durante el COVID-19

Por Orlando Ramírez

El pasado 30 de marzo se decretó "Emergencia Sanitaria por causa de fuerza mayor; no obstante y alejado del ámbito legal está la aplicación del artículo 427 fracción VII que establece suspensiones laborales en caso de contingencia sanitaria; dicho artículo y conjunto al 429 obliga a los patrones a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de SMGV, por cada día que dure la suspensión sin poder exceder un mes.

Partiendo de lo anterior así como del comunicado que realizó la Secretaria de Trabajo Luisa Alcalde, dicho supuesto no puede ser aplicado toda vez que no se ha dictado una "Contingencia Sanitaria" sino solamente "Emergencia Sanitaria por Causa de Fuerza Mayor".

Lo expuesto en los párrafos anteriores lleva principalmente a que exista una creciente problemática para el pequeño y mediano empresario donde se ubicarán fondas pequeñas, restaurantes, bares, o emprendedores que acaban de arrancar operaciones; toda vez que al disminuir los flujos por ventas y contemplando que siguen existiendo pagos de gastos operacionales como lo son renta, cuotas de seguridad social, impuestos y pagos de créditos o proveedores generados de manera previa; resulta difícil imaginar un escenario donde se pueda hacer frente a pagar todas sus obligaciones.

Entonces, ¿qué puede hacer un empleado o un empresario en esta situación?

Lo más sano para ambas partes sería que se estableciera una negociación de mutuo acuerdo, porque en caso de que cualquier empleado decida interponer algún tipo de queja en la Junta de Conciliación será remitida a las muchas otras que ya existen, aunado a que varias de las Juntas de Conciliación tienen cesadas sus operaciones por la ya mencionada "Emergencia Sanitaria".



Asimismo, es recomendable como bien se ha dicho en múltiples ocasiones por los abogados, "siempre es mejor un buen arreglo que un mal pleito". Y es que una vez que se iniciara algún tipo de litigio laboral en contra de los empresarios podría suceder que todo se vuelva aun más complicado, porque en primer lugar no serán resueltos a la brevedad, quedará un precedente marcado en la relación labora y que en caso que resulte favorable para el empleado lo más probable es que tendrá que esperar para el pago de su indemnización por la falta de flujo en las compañías.

Dicho lo anterior, es importante que conjunto a las empresas se trabaje en aras de preservar la fuente de empleo. Ni al empresario, ni al trabajador le es conveniente que desaparezcan o vayan a la quiebra la compañía.

Utiliza el monto de los recursos que tengas de la manera más eficiente, no despilfarres los ingresos.

Así expuesto dichos supuestos, si eres empresario con empleados invitalos a negociar, sienten la base de los puntos más importantes y exhorten a través de las cámaras empresariales a las intituciones Gubernamentales de nivel Federal a que se contribuya con estímulos fiscales, apoyos financieros que permitan mantener los espacios de negocio, las fuentes de empleo; porque una cruda realidad que se enfrenta es que el tiempo de esta Emergencia Sanitaria y posible Contingencia es indefinido, puesto que se puede prolongar más allá del 30 de abril.

