

Ciudad de México, a 02 de marzo de 2020.

**IMPLICACIONES LABORALES
DECLARATORIA DE CONTINGENCIA SANITARIA
(COVID-19)**

A nuestros clientes y amigos,

El viernes 28 de febrero de 2020, el Gobierno de México hizo oficial el primer caso de COVID-19 (“Coronavirus”) en nuestro país. Al día de la emisión del presente comunicado, ya son cinco los casos confirmados y otros ocho se encuentran en observación. Derivado de lo anterior y anticipándonos a una posible declaratoria de contingencia sanitaria si los casos de COVID-19 se extienden, a continuación encontraran el análisis de PIZÁ ABOGADOS con respecto a las potenciales implicaciones laborales derivadas de este hecho.

De acuerdo con el artículo 181 de la Ley General de Salud (“LGS”), en caso de epidemia de carácter grave o peligro de invasión de enfermedades transmisibles, la Secretaría de Salud tiene la obligación de dictar de manera inmediata las medidas indispensables para prevenir y combatir los daños a la salud, a reserva de que tales medidas sean después sancionadas por el Presidente de la República.

Entre las medidas que pueden ser tomadas por la Secretaría de Salud, se encuentra el emitir la declaratoria de contingencia sanitaria y ordenar la **suspensión de labores** por un periodo determinado de tiempo, mediante la publicación del respectivo Acuerdo en el Diario Oficial de la Federación (“DOF”), tal como sucedió en mayo de 2009 durante el brote del virus de la influenza AH1N1.

En caso de que se declare la contingencia sanitaria y la suspensión de labores como medida para evitar la propagación del COVID-19 en la República Mexicana, nos encontraríamos sujetos a lo dispuesto en los artículos 42 Bis, 427 fracción VII, 429 fracción IV y 432 párrafo tercero de la Ley Federal del Trabajo que regulan la suspensión colectiva temporal de la relación de trabajo, derivada de la suspensión de labores declarada por la autoridad sanitaria competente en los casos de contingencia sanitaria.

De acuerdo con los artículos anteriormente citados, la relación de trabajo se suspendería de forma temporal, i.e. no existiría la obligación por parte de los empleados de presentarse a laborar en el centro de trabajo ni de los patrones de pagar el salario correspondiente durante dicho periodo. El patrón únicamente estaría obligado a pagar a sus empleados una indemnización equivalente a un día de salario mínimo vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que la misma pueda exceder de un mes.

Una vez que culmine el periodo de contingencia decretado por las autoridades, la suspensión de la relación de trabajo concluye, y los empleados están obligados a reanudar sus labores.

Quedamos a sus órdenes para cualquier duda o aclaración con respecto a lo expuesto en el presente documento.

PIZÁ ABOGADOS

