

## Escenarios laborales en la Emergencia sanitaria

A todos los Colegios afiliados,

Como es de su conocimiento, el 16 de marzo pasado, la SEP determinó suspender clases durante el periodo comprendido del 23 de marzo al 17 de abril de 2020, en las escuelas de educación preescolar a superior, como una medida para disminuir el impacto de propagación del COVID-19.

Tomando en consideración las vacaciones previstas en el Calendario escolar de educación básica, la suspensión decretada sólo implicó, en un principio, una interrupción de actividades de 14 días naturales.

A partir de dicho momento, los colegios particulares estuvieron en posibilidad de seguir dos caminos: I) suspender la impartición de toda actividad lectiva o, II) Implementar en la medida de lo posible labores de docencia a distancia; en el entendido, que la determinación de la SEP no implicó como tal un paro de labores, sino únicamente la interrupción de las clases presenciales.

El 23 de marzo, el Consejo de Salubridad General de la República (CSG) reconoció la epidemia de COVID-19, como una enfermedad grave de atención prioritaria y, al día siguiente, la Secretaría de Salud estableció medidas preventivas que se debían implementar al respecto, que son obligatorias también para los particulares.

Las medidas que entraron en vigor el 24 de marzo, en lo que atañe a los colegios particulares, fueron las siguientes:

“...a) Evitar la asistencia a centros de trabajo a los adultos mayores de 65 años o más y grupos de personas con riesgo a desarrollar enfermedad grave y/o morir a causa de ella, quienes en todo momento, en su caso, y a manera de permiso con goce de sueldo, gozarán de su salario y demás prestaciones establecidas en la normatividad. Estos grupos incluyen mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, menores de 5 años, personas con discapacidad, personas con enfermedades crónicas no transmisibles (personas con hipertensión arterial, pulmonar, insuficiencia renal, lupus, cáncer, diabetes mellitus, obesidad, insuficiencia hepática o metabólica, enfermedad cardiaca), o con algún padecimiento o tratamiento farmacológico que les genere supresión del sistema inmunológico;



## FEDERACIÓN PARA LA DEFENSA DE ESCUELAS PARTICULARES

b) Suspender temporalmente las actividades escolares en todos los niveles, hasta el 17 de abril del 2020, conforme a lo establecido por la SEP;

c) Suspender temporalmente las actividades que involucren la concentración física, tránsito o desplazamiento de personas hasta el 19 de abril del 2020...

Las relaciones laborales se mantendrán y aplicarán conforme a los contratos individuales, colectivos, contratos ley o Condiciones Generales de Trabajo que correspondan, durante el plazo al que se refiere el presente Acuerdo y al amparo de la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

Todo lo anterior, con estricto respeto a los derechos laborales de las y los trabajadores, en los sectores público, social y privado;

d) Suspender temporalmente y hasta nuevo aviso de la autoridad sanitaria, los eventos masivos y las reuniones y congregaciones de más de 100 personas..."

Por tanto, hasta dicho momento, la situación laboral de los colegios, en teoría, se mantuvo prácticamente igual, pero implicó el conceder permiso de falta con goce de sueldo, a los adultos mayores de 65 años o más y grupos de personas con riesgo a desarrollar enfermedad grave y/o morir a causa de ella, incluyéndose también a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, personas con discapacidad, personas con enfermedades crónicas no transmisibles (personas con hipertensión arterial, pulmonar, insuficiencia renal, lupus, cáncer, diabetes mellitus, obesidad, insuficiencia hepática o metabólica, enfermedad cardíaca), o con algún padecimiento o tratamiento farmacológico que les genere supresión del sistema inmunológico.

El 30 de marzo, el CSG declaró **“emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor”**, a la epidemia de enfermedad generada por el virus COVID-19, **con una vigencia hasta el 30 de abril**, determinándose que habían de extenderse por dicho plazo, las medidas de aislamiento previamente adoptadas. Como consecuencia, la interrupción de clases se extiende, por el momento, durante todo el mes de abril.

El 31 de marzo se publicó el Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria, que en lo que atañe a los colegios particulares, señala lo siguiente:

“...I. Se ordena la suspensión inmediata, del 30 de marzo al 30 de abril de 2020, de las actividades no esenciales, con la finalidad de mitigar la dispersión y transmisión del virus SARS-CoV2 en la comunidad, para disminuir la carga de enfermedad, sus complicaciones y la muerte por COVID-19 en la población residente en el territorio nacional;

II. Solamente podrán continuar en funcionamiento las siguientes actividades, consideradas esenciales:...

c) Las de los sectores fundamentales de la economía: financieros, el de recaudación tributaria, distribución y venta de energéticos, gasolineras y gas, generación y distribución de agua potable, industria de alimentos y bebidas no alcohólicas, mercados de alimentos, supermercados, tiendas de autoservicio, abarrotes y venta de alimentos preparados; servicios de transporte de pasajeros y de carga; producción agrícola, pesquera y pecuaria, agroindustria, industria química, productos de limpieza; ferreterías, servicios de mensajería, guardias en labores de seguridad privada; guarderías y estancias infantiles, asilos y estancias para personas adultas mayores, refugios y centros de atención a mujeres víctimas de violencia, sus hijas e hijos; telecomunicaciones y medios de información; servicios privados de emergencia, servicios funerarios y de inhumación, servicios de almacenamiento y cadena de frío de insumos esenciales; logística (aeropuertos, puertos y ferrocarriles), así como actividades cuya suspensión pueda tener efectos irreversibles para su continuación...

III. En todos los lugares y recintos en los que se realizan las actividades definidas como esenciales, se deberán observar, de manera obligatoria, las siguientes prácticas:

- a) No se podrán realizar reuniones o congregaciones de más de 50 personas;
- b) Las personas deberán lavarse las manos frecuentemente;
- c) Las personas deberán estornudar o toser aplicando la etiqueta respiratoria (cubriendo nariz y boca con un pañuelo desechable o con el antebrazo);
- d) No saludar de beso, de mano o abrazo (saludo a distancia), y
- e) Todas las demás medidas de sana distancia vigentes, emitidas por la Secretaría de Salud Federal;

IV. Se exhorta a toda la población residente en el territorio mexicano, incluida la que arribe al mismo procedente del extranjero y que no participa en actividades laborales esenciales, a cumplir resguardo domiciliario corresponsable del 30 de marzo al 30 de abril de 2020. Se entiende como resguardo domiciliario corresponsable a la limitación voluntaria de movilidad, permaneciendo en el domicilio particular o sitio distinto al espacio público, el mayor tiempo posible;

V. El resguardo domiciliario corresponsable se aplica de manera estricta a toda persona mayor de 60 años de edad, estado de embarazo o puerperio inmediato, o con diagnóstico de hipertensión arterial, diabetes mellitus, enfermedad cardíaca o pulmonar crónicas, inmunosupresión (adquirida o provocada), insuficiencia renal o hepática, independientemente de si su actividad laboral se considera esencial. El personal esencial de interés público podrá, de manera voluntaria, presentarse a laborar;

VI. Una vez terminado el periodo de vigencia de las medidas establecidas en el presente Acuerdo, la Secretaría de Salud, en coordinación con la Secretaría de Economía y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, emitirán los lineamientos para un regreso, ordenado, escalonado y regionalizado a las actividades laborales, económicas y sociales de toda la población en México...

Sin perjuicio de lo anterior, es importante hacer las siguientes precisiones en cuanto a la relación laboral colegios - maestros:

1. Debe mantenerse el permiso de falta con goce de sueldo a personas mayores de 60 años o que formen parte del grupo en situación vulnerable antes descrito.

2. Respecto del resto del personal, existe una orden administrativa general de procurar que se eviten desplazamientos y conglomeraciones, lo que no impide que los colegios puedan mantener un funcionamiento mínimo o esporádico para cubrir funciones esenciales presenciales (vigilancia, caja, limpieza, pagos, por ejemplo), siempre que se cumplan los requerimientos de limpieza e higiene de conocimiento general.
3. Aquellos colegios particulares que cuenten con Guardería **pueden optar por mantenerlas abiertas**, lo que implica llamar a laborar a su plantilla, al ser catalogadas como actividades de sectores esenciales de la economía, con excepción del personal excluido por la autoridad sanitaria por ser de riesgo.
4. La Ley Federal del Trabajo prevé como causa de suspensión general de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento (42 Bis; 427, fracción VII; 429, fracción IV), la suspensión de labores o trabajos que declare la autoridad sanitaria competente, previa “**declaratoria de contingencia sanitaria**”.

Dicho supuesto legal implica que los patrones, sin necesidad de autorización previa, pueden cerrar temporalmente su establecimiento y mandar a sus empleados a casa durante el tiempo que se haya establecido como contingencia sanitaria, sin incurrir en responsabilidad, pero con la carga de indemnizar a sus empleados con el pago de un día de salario mínimo por cada día que implique el paro, sin que dicha indemnización pueda abarcar más de un mes, con independencia de que la contingencia se prolongue más tiempo.

Gran parte del sector empresarial esperaba que el gobierno federal se sustentaría en dichos artículos al momento de declarar al COVID-19 como contingencia sanitaria, pues les habría permitido reducir grandemente la carga salarial, dado que sólo habrían estado obligados a indemnizar a su plantilla laboral (total o parte de ella) con un salario mínimo mensual.

Sin embargo, el CSG, con la finalidad de tratar de evitar una crisis económica mayor, determinó declarar como motivo del paro de labores, no una “**contingencia sanitaria**”, sino una “**emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor**”, con la finalidad de dar la vuelta y eludir el supuesto previsto en la Ley Federal del Trabajo, lo que jurídicamente es bastante cuestionable.

Aunque se ha discutido en el sector privado si el supuesto legal de “contingencia sanitaria” efectivamente se ha actualizado, lo cierto es que el ejecutivo federal ha señalado que a su entender, el caso de suspensión de relaciones de trabajo por causa de contingencia sanitaria no



## FEDERACIÓN PARA LA DEFENSA DE ESCUELAS PARTICULARES

se ha activado y, por consecuencia, los patrones no pueden simplemente indemnizar a sus trabajadores con un mes de salario mínimo durante el mes de abril. Dichas aseveraciones del ejecutivo federal, reiteramos, jurídicamente son bastante cuestionables, ya que la Ley Federal del Trabajo es muy clara al respecto, y todo parecería indicar que el supuesto que pretenden eludir en realidad sí es aplicable.

Ante la particularidad del escenario en que nos encontramos, es innegable que la mayoría de los colegios particulares enfrentarán una problemática financiera que repercutirá necesariamente en el mantenimiento de su plantilla laboral, al representar esto su gasto más fuerte. **Como medida para mitigar el impacto económico que tendrán los colegios, pueden considerar las siguientes opciones durante el período que dure esta contingencia:**

1. Suspender temporalmente la relación laboral de todos o algunos de sus empleados, sin goce de sueldo.
2. Aplicar una reducción salarial temporal a todos o algunos de sus empleados.
3. Adelantar los periodos vacacionales.
4. Suspender de manera generalizada actividades laborales, por causa de contingencia sanitaria, e indemnizar a sus trabajadores sólo con un salario mínimo diario general y hasta por un mes.
5. Suspender relaciones individuales de trabajo de aquellos empleados que padezcan enfermedad contagiosa.
6. Reducir su plantilla laboral (despidos o rescisión de contratos de prestación de servicios).
7. Suspender de manera generalizada actividades laborales por causa de fuerza mayor o incosteabilidad del negocio, e indemnizar a sus trabajadores con una indemnización máxima de un mes de salario ordinario.

Cada una de dichas posibilidades tiene un mecanismo específico de implementación legal y consecuencias jurídicas particulares. A fin de que los colegios protejan en la mayor medida posible su responsabilidad laboral, les pedimos que, de estar considerando adoptar de alguna de estas opciones, se pongan en contacto con su respectivo Asesor o Coordinador jurídico para asesorarlos al respecto.

---

**DIRECCIÓN GENERAL**  
**FEDEP**

Página 5 de 5