

ES POSIBLE DESPEDIR A UN TRABAJADOR QUE ESTA EN CUARENTENA SOCIAL POR EL COVID-19?



Hemos podido ver que muchas empresas han optado por despedir a un cierto número de personal derivado de la situación actual de contingencia sanitaria decretada en nuestro país, bajo el argumento de que hay que suspender actividades porque así ?lo ha ordenado la autoridad? y pues ?no me queda mas remedio que prescindir de tus servicios?, o bien, bajo el argumento de que los ingresos o el trabajo ha decaído.

Todos ellos perfectamente válidos, como cualquier otro que pudiese ser usado para justificar el despido de un trabajador, ya que debemos recordar que el patrón es muy libre de despedir a quien quiera, en el momento que quiera, pudiendo usar como justificante el que sea, con la salvedad de que si tal justificante no es atribuible al trabajador, pues entonces el patrón se encuentra obligado a indemnizar al trabajador por terminar la relación laboral bajo esas circunstancias, ya que se configura el despido injustificado.

Esto es, el patrón no puede simplemente despedir a un trabajador en cualquier momento solo porque si, sin una causa atribuible al trabajador, y no indemnizarlo conforme a lo que se señala en la Ley Federal del Trabajo (LFT) para esos casos.

Porque igual no puede indemnizarlo con la cantidad que el patrón quiera, sino que mínimo tendrá que pagarle al trabajador la indemnización contemplada en la LFT, y ya si el patrón decide darle una cantidad superior, pues igual es válido y correcto, pero sería ilegal despedirlo dándole una cantidad menor a la legal, o no darle nada.

Lamentablemente esto último está ocurriendo con esta situación de contingencia sanitaria, en donde algunas empresas que han tenido que suspender sus actividades de manera temporal, pues simplemente han despedido a varios de sus trabajadores sin otorgarles ninguna indemnización bajo el argumento ya señalado de que ?pues no hay trabajo porque la autoridad dice que hay que cerrar?, ?pero y ?que pasa con mis 15 años de antigüedad en la empresa???.pues ?es que cierro no porque quiera sino porque la autoridad dice que hay que hacerlo??..como tratando de justificar que si lo despide es porque la autoridad así lo ha ordenado?..y se despide al trabajador sin darle ni para el camión de regreso a su casa.

Esto evidentemente es ilegal, ya que la suspensión temporal de actividades decretada por una autoridad debido a una contingencia sanitaria, es un motivo de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, lo cual no implica de ningún modo el término de la misma, sino que la relación laboral sólo se suspende mientras dura la contingencia, con lo cual el patrón se libera de la obligación de pagar los salarios de los trabajadores, y éstos se liberan de la obligación de prestar sus servicios, pero la relación laboral continúa y cuando la contingencia termine, el patrón debe reiniciar actividades con los mismos trabajadores que tenía al inicio de la misma.

Si para entonces, algún trabajador no se presenta a laborar porque ya tiene otro trabajo o simplemente ya no quiere seguir laborando en esa empresa, pues entonces eso sería una renuncia voluntaria que exime al patrón de cualquier responsabilidad, pero si el patrón no convoca a alguno de los trabajadores que tenía, o presentándose el trabajador a laborar, no se le permite el acceso al trabajo, eso sería un despido injustificado, debiendo el patrón indemnizarlo conforme a lo que señala la LFT.

Por supuesto que el patrón puede despedir a un trabajador durante el período que dure la suspensión de las actividades, o al inicio de tal situación, como ha estado ocurriendo actualmente, pero eso es un despido injustificado que obliga al patrón a indemnizar al trabajador legalmente.

Es decir, el hecho de que el cierre temporal de la empresa se deba a ?una orden de la autoridad?, o que ?los ingresos han decaído por lo de la pandemia?, de ninguna manera exonera al patrón de indemnizar al trabajador si decide dar por terminada la relación laboral

con él, sin que exista una causa atribuible al trabajador, ya que se insiste, la suspensión de actividades por contingencia sanitaria no es motivo de la terminación de la relación laboral, sino únicamente de la suspensión de la misma.

Pudiendo el patrón, no obstante ello, el dar por terminada la relación laboral con el trabajador si así lo quiere, pero debiendo indemnizarlo conforme a lo estipulado en el artículo 50 de la LFT.