

## #UNDÍASINMUJERES: IMPLICACIONES LABORALES

Sin pretender ser insensibles al movimiento “Un día sin mujeres”, convocado en redes sociales por diversas activistas, en el cual se hace un llamado para que este próximo **9 de marzo de 2020** (un día después de la marcha por el Día Internacional de la Mujer), niñas y mujeres no salgan a la calle y no compren nada; que las niñas no vayan a la escuela, las maestras no asistan a dar clases, las **mujeres trabajadoras no acudan a sus empleos** y en general, no se usen plataformas por celular, más allá de la solidaridad que podamos mostrar con dicha convocatoria y de las razones legítimas que originan la misma, vale la pena analizar el “paro”, desde una óptica jurídico-laboral.

Varios son los aspectos a tomar en cuenta ante el inminente “*paro*” de este próximo lunes:

- Es importante tomar nota primeramente, que la Ley Federal del Trabajo, **no contempla** en ninguno de sus artículos, la figura del “paro”; en dado caso, la figura si bien está contemplada constitucionalmente, también lo es, que se considera para los patrones (no para los empleados) y por causas específicas, como puede ser la sobreproducción;
- La paralización de labores en un centro de trabajo, solo puede obedecer a causas legales; esto es, solo podría dejarse de laborar en una empresa en

## #UNDÍASINMUJERES: IMPLICACIONES LABORALES

-2-

forma total o **parcial**, de manera súbita y **temporal**, por las causales de **SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO** que refiere Ley Federal del Trabajo en su artículo 427;

- La Ley Federal del Trabajo, contempla solo 7 causas para suspender en forma colectiva las relaciones de trabajo en una empresa, ya sea en forma total o **parcial (mujeres)**, dentro de las que NO se desprende que un movimiento social o una convocatoria como *#Undíasinmujeres*, sea causa legal para suspender las labores;
- La **HUELGA**, también es una causa legal para **suspender en forma temporal** y colectiva el desempeño del trabajo en una empresa, siempre que se trate de los 7 supuestos previstos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo (dentro de los que tampoco encuadra un movimiento social) y previo inicio del procedimiento especial de huelga previsto para tales efectos;
- La Ley Federal del Trabajo, contempla en su artículo 74, los **DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO (OFICIALES)**, que se deben conceder a todo empleado, dentro de los que no se identifica el 9 de marzo; al margen de lo anterior, los patronos pueden pactar días de descanso obligatorio adicionales, ya sea en Contratos Colectivos de Trabajo o Reglamento Interior de Trabajo.

## **#UNDÍASINMUJERES: IMPLICACIONES LABORALES**

**-3-**

Con motivo de lo anterior, se puede concluir válidamente -desde una óptica estrictamente laboral-, que NO existe ninguna causa legal, para que este próximo 9 de marzo de 2020, una colaboradora de la empresa pueda dejarse de presentar a laborar, sin las consecuencias que conlleva dicha ausencia, como pudiera resultar: el descuento del día y la consideración de que dicha falta es injustificada, lo cual incide en el cálculo de su aguinaldo, utilidades y en sus derechos de antigüedad.

Resulta relevante hacer mención como tema especial, que en el supuesto que con la inasistencia registrada por la empleada el próximo 9 de marzo de 2020, acumule 4 faltas injustificadas en un periodo de 30 días, además, se podría actualizar una causa de rescisión de la relación de trabajo por causas no imputables al patrón (artículo 47, fracción X de la Ley Federal del Trabajo); esto es, se le podría despedir justificadamente. Ahora bien, cabe resaltar de igual forma, que en el supuesto que la ausencia del 9 de marzo de 2020, sea justificada por la trabajadora en tiempo y forma, con alguno de los documentos previstos por las leyes o Reglamento Interior de Trabajo de la empresa, no podrá haber consecuencia alguna en su contra.

## #UNDÍASINMUJERES: IMPLICACIONES LABORALES

-4-

Para concluir, no obstante lo anterior, toma relevancia precisar que un patrón goza de plena libertad y autonomía, para conceder en cualquier momento, el descanso de una fecha específica a sus **empleadas** o empleados, en forma discrecional, ya sea con o sin goce de sueldo (previo acuerdo con su fuerza laboral), por el motivo que considere conveniente; ya sea por una festividad, por costumbre, por una **causa social (#Undíasinmujeres)**, como salario emocional o por cualquiera otra, ante lo cual, estará obligado únicamente a comunicarlo al centro de trabajo y desde luego, a no violentar ningún derecho fundamental de sus trabajadores.