

Boletín del Grupo de Práctica de Laboral, Migratorio y Seguridad Social



Noticias Recientes Sobre COVID-19 en Materia Laboral

En alcance a nuestro boletín de fecha 10 de marzo de 2020, como es de su conocimiento, la propagación del virus COVID-19 está afectando las relaciones laborales en México.

Siguen surgiendo las dudas de nuestros clientes sobre jornadas reducidas, paros técnicos, anticipo de salarios y suspensiones a trabajadores que presenten síntomas, así como el trabajo en casa y la exigencia de los sindicatos para una aplicación de medidas similares a aquellas otorgadas a los trabajadores no sindicalizados.

Hemos recibido declaraciones encontradas de los funcionarios del gobierno. Unos minimizan los riesgos, mientras otros se inclinan a decretar una contingencia sanitaria. Nosotros en Sánchez Devanny, creemos que esto llegará más pronto que tarde.

Derivado de lo anterior y anticipándonos a una posible declaratoria de contingencia sanitaria si los casos de COVID-19 se extienden, a continuación, encontrarán las implicaciones laborales.

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.

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.

En caso de que se declare la contingencia sanitaria y la suspensión de labores como medida para evitar la propagación del COVID-19, nos encontraríamos sujetos a lo dispuesto en Ley Federal del Trabajo ("LFT") que regula la suspensión colectiva temporal de la relación de trabajo.

En caso de cumplirse el supuesto mencionado en la LFT, la relación de trabajo se suspendería de forma temporal, por lo tanto, no existiría la obligación por parte de los trabajadores de presentarse a laborar, ni de los patrones de pagar el salario correspondiente durante dicho periodo.

Sin embargo, el patrón estará obligado a pagar a sus trabajadores 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.

Es de suma importancia que los patrones, identifiquen en sus recibos de nómina o CFDI's el concepto de pago como una indemnización por contingencia sanitaria, ya que, de lo contrario, sería considerado como salario y en consecuencia, tendría un tratamiento fiscal y de seguridad social diverso (pago de amortizaciones al

INFONAVIT, retención de pago de cuotas al IMSS, etc.).

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

Por último, es importante destacar que lo que se menciona en este boletín, es lo que establecen las legislaciones en materia de salubridad y del trabajo, sin embargo, se espera que los funcionarios del gobierno y en especial, el Presidente López Obrador, otorgue diversas otras prestaciones o beneficios en favor de los trabajadores, por lo que debemos de estar atentos a dichas determinaciones.

En Sánchez Devanny, nuestra práctica Laboral, de Seguridad Social y Migratoria tiene amplia experiencia en estos temas, por lo que nos reiteramos a sus órdenes en caso de que tengan alguna duda o comentario.

Este boletín fue preparado conjuntamente por Fermín Lecumberri Cano (flecumberri@sanchezdevanny.com), Alfredo Kupfer Domínguez (akupfer@sanchezdevanny.com); y David Eugenio Puente Tostado (dpt@sanchezdevanny.com).

Sánchez Devanny es una firma mexicana de abogados que ofrece **asesoría integral** a clientes locales e internacionales, para ayudarles a tomar las mejores decisiones para sus negocios considerados en su conjunto.

Establecemos vínculos a largo plazo con nuestros clientes porque nos esforzamos en comprender sus negocios y sus expectativas y nos enfocamos en proporcionarles **asesoría completa, clara y personalizada**.

Grupo de Práctica de Laboral, Seguridad Social y Migratorio

Nuestra práctica proporciona asesoría a clientes para el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social, diseñando estrategias con el fin de minimizar potenciales riesgos. También brindamos soporte a las áreas de recursos humanos en asuntos de su operación del día a día, así como apoyo en transacciones y transferencia de empleados. Así mismo, asesoramos a las empresas en materia de contratación colectiva, negociando eficazmente contratos colectivos en diversas ramas de industria. En nuestra práctica damos asesoría a nuestros clientes en la preparación y documentación de procesos migratorios para ejecutivos de primer nivel y sus familias.

Contacto

Alfredo Kupfer Domínguez
akupfer@sanchezdevanny.com

David Puente Tostado
dpt@sanchezdevanny.com

Ciudad de México:

Av. Paseo de las Palmas #525 Piso 6
Col. Lomas de Chapultepec, 11000
Ciudad de México
T. +52 (55) 5029 8500

Monterrey:

José Clemente Orozco #335 Piso 4
Despacho 401 Col. Valle Oriente, 66269
San Pedro Garza García N.L.
T. +52 (81) 8153 3900

Querétaro:

Bld. Bernardo Quintana #7001
Torre 1 Oficina 1109 Col. Centro Sur, 76090
Querétaro, Qro.
T. +52 (442) 296 6400



Sánchez Devanny Eserverri S.C.



@SanchezDevanny



/sanchezdevannymx

www.sanchezdevanny.com

Sánchez Devanny se refiere a Sánchez-Devanny Eserverri, S.C., firma mexicana de abogados que brinda servicios legales de manera integral a compañías nacionales y extranjeras.

Esta publicación sólo contiene información general y es meramente informativa. Sánchez Devanny no presta asesoría o servicios por medio de la misma. Para obtener asesoría o servicios legales debe acudir con un especialista calificado que analice su caso en particular y lo oriente antes de tomar cualquier decisión o medida que pueda afectar a su negocio.

Sánchez Devanny presta servicios legales en las áreas de Corporativo y Transaccional; Financiamiento Corporativo y de Proyectos; Comercio Exterior y Aduanas; Inmobiliario, Infraestructura y Hotelería; Fiscal; Laboral, Seguridad Social, y Migratorio; Gobierno Corporativo y Cumplimiento Regulatorio; Energía, Recursos Naturales y Ambiental; Propiedad Intelectual, Entretenimiento y Deportes; Litigio y Medios Alternativos de Solución a Controversias; Salud, Alimentos y Cosméticos; Competencia Económica; Instituciones y Servicios Financieros; Gestión Patrimonial y Planeación Sucesoria; y Datos Personales y de Tecnologías de la Información a clientes públicos y privados principalmente en las industrias Automotriz, Retail, Farmacéutica, Manufactura en general, Inmobiliaria y Energética.