

Acuerdo emitido por la Secretaría de Salud Federal anunciando medidas para la operación de centros de trabajo producto de la crisis sanitaria derivada del COVID-19



El día de ayer en la versión vespertina del Diario Oficial de la Federación, se publicó el “Acuerdo por el que se establecen las medidas preventivas que se deberán de implementar para la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)”, por medio del cual la Secretaría de Salud estableció las medidas preventivas necesarias que los sectores público, privado y social deberán de poner en práctica.

Entre las medidas que dicta el Acuerdo para el sector privado, destacan las siguientes:

- a. Evitar la asistencia a los centros de trabajo a los adultos mayores de 65 años o más, así como de grupos vulnerables, entendidas como aquellas personas con mayor riesgo de desarrollar alguna enfermedad grave y/o morir en caso de dar positivo por COVID-19 (hipertensión arterial, pulmonar, insuficiencia renal, lupus, cáncer, *diabetes mellitus*, obesidad, insuficiencia hepática o metabólica, enfermedad cardíaca), personas con algún padecimiento o tratamiento farmacológico que les genere supresión del sistema inmunológico, mujeres embarazadas, mujeres en periodo de lactancia o personas con discapacidad. Este grupo de personas gozará de su salario íntegro y prestaciones laborales durante el tiempo que dure la inasistencia.
- b. Suspender temporalmente actividades que involucren concentración física, tránsito o desplazamiento de personas, desde la entrada en vigor del Acuerdo hasta el 19 de abril de 2020.
- c. Las organizaciones del sector privado deberán de instrumentar planes que garanticen la continuidad de operaciones relacionadas con la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el COVID-19, y garantizar los derechos humanos de las personas trabajadoras.

- d. En el sector privado continuarán laborando las empresas, negocios, establecimientos mercantiles y todos aquéllos que resulten necesarios para hacer frente a la contingencia, de manera enunciativa, hospitales, clínicas, farmacias, laboratorios, servicios médicos, financieros, telecomunicaciones y medios de información, servicios hoteleros y de restaurantes, gasolineras, mercados, supermercados, misceláneas, servicios de transporte y distribución de gas siempre y cuando no correspondan a espacios cerrados con aglomeraciones.
- e. Las relaciones laborales se mantendrán y aplicarán conforme a los contratos individuales, colectivos, contratos ley o Condiciones Generales de Trabajo que correspondan.

La Ley Federal del Trabajo exige una declaratoria de contingencia sanitaria específica para poder implementar la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo mediante el pago de una indemnización equivalente a un salario mínimo general (Suspensión Colectiva por Contingencia Sanitaria). Existe por tanto incertidumbre de, si a partir de dicho acuerdo, es factible que las empresas implementen la Suspensión Colectiva por Contingencia Sanitaria.

Aunado a ello, es importante considerar cómo interactúan las recomendaciones contenidas en el Acuerdo con las directrices emitidas por los gobiernos locales que, en algunos casos, han decretado el cierre de operaciones de cierto tipo de establecimientos (mayormente, aquellos donde se presentan de forma habitual concentraciones altas de personas).

Lo anterior deberá llevar a las empresas a evaluar la naturaleza de sus operaciones, los niveles de concentración del personal, la zona geográfica en donde operan, así como los centros de trabajo que se encuentren dentro de aquellos establecimientos cuya operación habitual ha sido restringida.

En cuanto al tratamiento diferenciado para personal considerado como población vulnerable, estimamos que la medida de excepción generará retos importantes en la implementación por parte de las empresas, ya que tal medida no encuentra precedente en casos similares y podría generar controversia respecto a la elegibilidad de un empleado y detonar conflictos de discriminación.

A partir de una ponderación de la evolución de la crisis sanitaria, el alcance del Acuerdo y los preceptos legales y criterios judiciales aplicables, estimamos que existen alternativas disponibles que permiten la continuidad del negocio, la preservación de fuentes de empleos y la racionalización en las medidas de flexibilidad laboral acordes con la producción y posición financiera de las empresas.

Para mayor información sobre este comunicado, por favor contactar a los siguientes profesionales:

Alejandro Caro
alejandro.car02@mx.ey.com

Diego González Aguirre
diego.gonzalez.aguirre@mx.ey.com

Jimena González De Cossío
jimena.gonzalez@mx.ey.com

EY
Aseguramiento | Asesoría | Fiscal | Transacciones

Acerca de los Servicios Fiscales de EY

Su negocio solo alcanzará su verdadero potencial si lo construye sobre sólidos cimientos y lo acrecienta de manera sostenible. En EY creemos que cumplir con sus obligaciones fiscales de manera responsable y proactiva puede marcar una diferencia fundamental. Por lo tanto, nuestros 45 mil talentosos profesionales de impuestos, en más de 150 países, le ofrecen conocimiento técnico, experiencia en negocios, metodologías congruentes y un firme compromiso de brindar un servicio de calidad, en el lugar del mundo donde se encuentre y sin importar el servicio fiscal que necesite. Así es como EY marca la diferencia.

Para mayor información visite www.ey.com/mx

© 2020 Mancera, S.C. Integrante de EY Global Derechos reservados

EY se refiere a la organización global de firmas miembro conocida como EY Global Limited, en la que cada una de ellas actúa como una entidad legal separada. EY Global Limited no provee servicios a clientes.

Este boletín ha sido preparado cuidadosamente por los profesionales de EY, contiene comentarios de carácter general sobre la aplicación de las normas fiscales, sin que en ningún momento, deba considerarse como asesoría profesional sobre el caso concreto. Por tal motivo, no se recomienda tomar medidas basadas en dicha información sin que exista la debida asesoría profesional previa. Asimismo, aunque procuramos brindarle información veraz y oportuna, no garantizamos que la contenida en este documento sea vigente y correcta al momento que se reciba o consulte, o que continuará siendo válida en el futuro; por lo que EY no se responsabiliza de eventuales errores o inexactitudes que este documento pudiera contener. Derechos reservados en trámite.