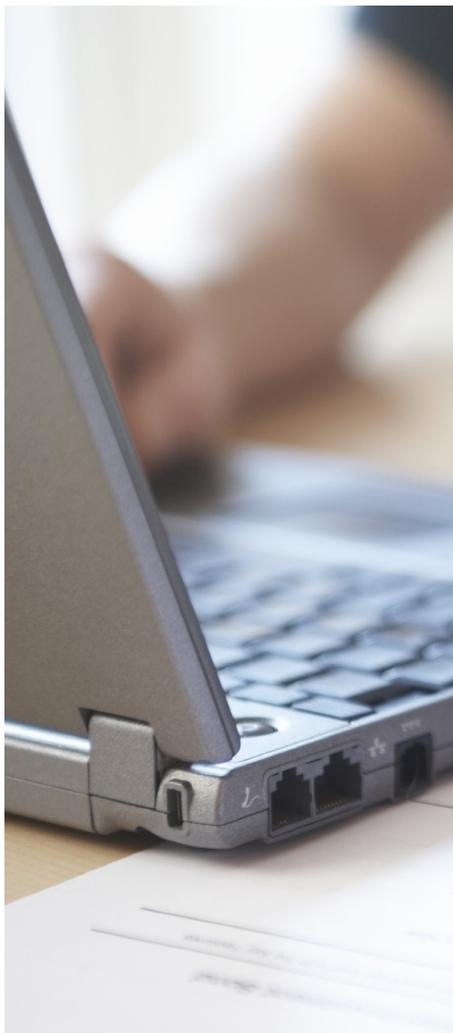


COVID-19. Panorama general de cumplimiento laboral para la empresa resiliente



Desde el inicio de la crisis sanitaria, EY ha emitido una serie de boletines informativos buscando sintetizar los aspectos legales-laborales más importantes que las empresas y, en general, el entorno de negocios debe conocer para la toma de decisiones¹. A medida que la crisis evoluciona, el caudal de información generado por las autoridades tanto federales como locales, (decretos, exhortos y recomendaciones) ha provocado cierto nivel de incertidumbre respecto a la forma de como operar a través de tales directrices.

Sin duda, el alcance del catálogo de “actividades esenciales” es un claro ejemplo de las dificultades a las cuales se enfrenta la empresa.

A través de este documento, buscamos no solo compilar las directrices de corte laboral más relevantes sino proponer de forma general algunas alternativas disponibles para una toma de decisiones ágil, informada, oportuna y con apego a derecho, girando siempre en torno a los tres principios que en EY consideramos clave para navegar a través de la crisis:

- (i) La salud de los colaboradores
- (ii) La preservación de empleos
- (iii) La continuidad del negocio

¹ ver nuestro resumen semanal de fecha abril 3, 2020. Este resumen contiene los boletines emitidos por nuestra Firma relacionados con la emergencia sanitaria.

1. ¿Cómo impactan a las empresas y a los empleados las medidas decretadas por la autoridad?

Obligaciones especiales en materia sanitaria.

A medida que escalaba la tasa de contagio, la Secretaría de Salud federal emitió un decreto a través del cual recomendaba la adopción de ciertas medidas sanitarias a observar en los centros de trabajo.

Mediante el boletín que publicamos el 25 de marzo de 2020, listamos tales medidas sanitarias, mismas que hoy día continúan siendo vigentes en aquellas empresas que tengan autorizada la continuación de operaciones en los centros de trabajo.

Tales medidas pueden ser resumidas de la forma siguiente:

- ▶ Población vulnerable. La medida considera el resguardo en casa de los colaboradores que presenten cierta condición física que aumente sensiblemente la propensión al contagio y ponga en riesgo su vida².
- ▶ Pago íntegro. El personal vulnerable deberá recibir el pago íntegro de su salario base y demás beneficios laborales. A criterio de la autoridad, respecto al personal ubicado en tal categoría, no es posible dar por terminada su relación de trabajo ni tampoco suspenderla por lo que resulta inviable buscar pagar la indemnización de un salario mínimo que refiere la Ley Federal del Trabajo (LFT) en el supuesto de contingencia sanitaria³.
- ▶ Protocolo sanitario. Instrumentar planes que garanticen la continuidad de operaciones relacionadas con la mitigación y control de los riesgos para salud, y garantizar los derechos humanos de los trabajadores.

La suspensión de actividades y sus efectos en el contrato de trabajo.

Como lo indicábamos en el boletín informativo de 1 de abril de 2020, el efecto de mayor impacto en la operación de las empresas ha sido hasta el momento, la declaratoria de emergencia sanitaria y, particularmente, la emisión del catálogo de "actividades esenciales".

Desde la perspectiva laboral, los aspectos más relevantes de tal decreto pueden ser listados de la siguiente forma:

- a) Suspensión de operaciones. El decreto indica que las empresas que realicen actividades "no esenciales" deberán cesar sus funciones con la finalidad de mitigar la dispersión y transmisión del virus.
- b) "Actividades esenciales". Quedarán exceptuada de la obligación de paro aquellas actividades específicamente listadas en el decreto que:
 - (i) Sean necesarias para atender la emergencia sanitaria
 - (ii) Involucren actividades de seguridad pública y protección ciudadana
 - (iii) Pertenezcan a los sectores fundamentales de la economía
 - (iv) Estén relacionadas directamente con la operación de los programas sociales del gobierno

² Adultos mayores de 65 años, personal con hipertensión arterial, pulmonar, insuficiencia renal, lupus, cáncer, diabetes mellitus, obesidad, insuficiencia hepática o metabólica, enfermedad cardíaca, o que presenten algún padecimiento o estén bajo tratamiento farmacológico que les genere supresión del sistema inmunológico, mujeres embarazadas, mujeres en periodo de lactancia o personas con discapacidad.

³ Conviene recordar que, hasta el momento, la autoridad no ha emitido la declaratoria de contingencia sanitaria, sino se ha limitado a catalogarla solo como emergencia, provocando con ello la imposibilidad de que los contratos de trabajo puedan ser suspendidos por 30 días y así sustituir el pago de salario y beneficios por la indemnización equivalente a un salario mínimo general durante el plazo de 30 días naturales.

- (v) Sean necesarias para la conservación, mantenimiento y reparación de la infraestructura crítica que asegure la producción y distribución de servicios indispensables⁴.
- c) *Obligaciones sanitarias especiales*. Las empresas que estén autorizadas a continuar operando, operaciones deberán mantener un protocolo especial y prohibir la concentración de más de 50 personas.
- d) *Plazo de vigencia*. Del 30 de marzo al 30 de abril de 2020, con la posibilidad de que se extienda en función a la evolución de la crisis.

2. ¿Cómo pueden las empresas gestionar el cumplimiento laboral durante la crisis? Estrategia 360°.

La división de trabajo y la posición en la cadena productiva

Sin duda, la acción más importante que toda empresa deberá tomar es analizar y definir si su operación encuadra en el catálogo de “actividades esenciales”.

Tal definición adquiere especial complejidad en el caso de que, no encontrando cabida expresa en las categorías listadas en el decreto, existan algunas actividades que tienen conexión con tales actividades exceptuadas, o bien, el dejar de operar tendría repercusiones directas en alguna “actividad esencial”.

Finalmente, la valoración de si la suspensión provocaría efectos irreversibles en el negocio, es necesaria.

Trabajo a distancia

A raíz de la declaratoria de pandemia por parte de la Organización Mundial de la Salud, las organizaciones empresariales comenzaron a implementar esquemas de trabajo alternativos para preservar la salud de sus colaboradores.

Como lo señalábamos en nuestro boletín de 18 de marzo de 2020, entre dichas alternativas analizábamos el trabajo a distancia o home office, medida que hoy continúa siendo viable y se vuelve crítica para aquellas empresas que no cayendo en la categoría de “actividad esencial”, necesitan seguir operando.

En general, para la implementación y monitoreo del home office, conviene tomar en cuenta lo siguiente:

- ▶ *Identificar el lugar de trabajo*: De acuerdo con la LFT, el empleado puede ejecutar el trabajo desde su residencia o un local libremente elegido por éste. Considerando el exhorto (que no obligación) de resguardo en casa, resulta conveniente pactar con el empleado que el tiempo destinado para la jornada laboral, se observe en su domicilio para, con ello, evitar la exposición o propagación del virus.
- ▶ *Establecer las reglas de juego*: Esta modalidad de trabajo implicará la modificación temporal de alguna de las condiciones de trabajo (v.gr. jornada laboral) por lo que se sugiere ejecutar un documento vinculante que defina el alcance, términos y condiciones especiales a través de las cuales se ejecutará el contrato de trabajo.

⁴ Catálogo de actividades esenciales, sector privado:

a) Necesarias para atender la emergencia sanitaria: rama médica, paramédica, administrativa y de apoyo en todo el Sistema Nacional de Salud; abasto, servicios y proveeduría, entre las que destacan el sector farmacéutico [producción y distribución (farmacias)]; manufactura de insumos, equipamiento médico y tecnologías para la atención de la salud; disposición de residuos peligrosos biológicos-infecciosos (RPBI), así como la limpieza y sanitización de las unidades médicas.

b) Seguridad pública y la protección ciudadana: procuración e impartición de justicia y actividad legislativa en los niveles federal y estatal.

c) Sectores fundamentales de la economía: financieros, 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).

d) Conservación, mantenimiento y reparación de la infraestructura crítica: que asegure la producción y distribución de servicios indispensables; a saber: agua potable, energía eléctrica, gas, petróleo, gasolina, turbosina, saneamiento básico, transporte público, infraestructura hospitalaria y médica, entre otros más que pudieran listarse en esta categoría

- ▶ Considerar beneficios especiales: No necesariamente deberán ser materiales o monetizados, pero suficientemente sólidos para fortalecer el compromiso de los colaboradores durante el trabajo desde casa.
- ▶ Establecer indicadores de medición: Resulta esencial poder medir el desempeño de los colaboradores, máxime si existen beneficio ligados a éste.

3. ¿Qué riesgos se deben considerar las empresas al momento de definir la estrategia?

El riesgo como derivación de una estrategia incompleta

Ante la incertidumbre sobre cómo interpretar armónicamente el cúmulo de directrices emitidas por las autoridades federales y locales, así como definir la mejor forma de adaptar la operación del negocio al nuevo entorno, han proliferado una serie de acciones y medidas que, en muchos casos, no se sustentan en una estrategia 360° que considere no solo aspectos legales y sanitarios sino también acciones para desarrollar resiliencia que permita sentar las bases para la reorganización de la empresa una vez superada la crisis.

Los siguientes son solo algunas medidas tomadas por algunas empresas que podrían detonar riesgos legales y limitar la capacidad de reorganización:

- ▶ Reducción de salarios, jornada de trabajo y beneficios en general: De acuerdo con la LFT, la modificación unilateral de las condiciones de trabajo es nula y permite al empleado el demandar la restitución del beneficio y, bajo ciertas circunstancias, demandar la rescisión del contrato. Tales efectos adversos se producen también aún y cuando existiendo voluntad de ambas partes, la modificación no se sustente en alguna de las causales permitidas por la ley, o bien, la medida no es autorizada por el tribunal laboral. Para implementar esta alternativa, es indispensable cubrir ciertas formalidades legales y documentar las acciones adoptadas.
- ▶ Despidos: En algunos casos ciertas empresas han tomado la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo. La terminación colectiva de todos o parte de los empleados, para ser procedente, debe encuadrar en causas específicas referidas por la LFT. De no hacerlo así, los empleados podrán demandar la reinstalación y el pago de los salarios caídos.
- ▶ Otorgamiento de vacaciones: Por mandamiento de la LFT, el empleador tiene la facultad de programar el momento en el cual el empleado podrá disfrutar un período vacacional, pero, para ello, es necesario que previamente el empleado haya solicitado la programación de vacaciones. Si tal petición es obviada, la programación de vacaciones será ilegal.
- ▶ Suspensión de labores: La suspensión de las relaciones colectivas implica que el empleado no está obligado a trabajar y el empleador no está obligado a pagar salarios y beneficios. Esta medida solo se puede adoptar en casos específicos listados por la LFT. En todo caso, la medida de suspensión debe ser aprobada por el tribunal laboral. Aquella suspensión que no cumpla tales formalidades será nula, y podrá dar pie a demandas por reactivación y pago de salarios descontados.
- ▶ Actividades “no esenciales” - continuación de operaciones: En este supuesto, el empleador podría enfrentar sanciones administrativas (multas, clausura), y riesgos laborales (rescisión por falta de probidad y por exposición a riesgo sanitario).
- ▶ Actividades “esenciales”: En caso de no implementarse las medidas sanitarias especiales, el empleador podría enfrentar los riesgos laborales y administrativos indicados en el inciso anterior.

4. Aspectos relacionados con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

Programas establecidos con el IMSS

En los últimos días, el IMSS a través de su H. Consejo Técnico y áreas de operación han emitido acuerdos y comunicados relacionados con el cumplimiento de las obligaciones patronales y obreras con dicho instituto, los cuales están alienados al plazo que se prevé estará vigente el Plan Estratégico para la Atención de la Contingencia COVID-19.

Consideraciones para afiliados al IMSS

Los comunicados contemplan facilidades de atención médica para los asegurados y derechohabientes (en lo que corresponda), así como suspensión de plazos para trámites específicos.

En todo momento, los patrones y asegurados deben mantener debidamente actualizada su información en las plataformas digitales del IMSS, y vigentes sus firmas electrónicas, contraseñas y certificados.

Permiso especial por contingencia desde plataformas digitales de acceso remotos⁵

El asegurado deberá considerar lo siguiente:

► Permiso a asegurados con signos de infección (tos fiebre, dolor de cabeza), con carácter de incapacidad, por un plazo de 14 días.

Este permiso estará destinado a justificar la ausencia del asegurado por 14 días, el cual será tramitado vía remota a través de aplicación móvil del IMSS o acceso al sitio web del IMSS.

► Beneficio en especie y económico

Ausencia justificada por enfermedad por 14 días, con un subsidio económico por 11 días al 60%, respecto del salario base de cotización último reportado por el patrón. Conforme a Ley no existe aplicación de subsidio por los tres primeros días en enfermedad general. Si derivado evaluaciones realizadas por la autoridad, ésta llegase a determinar que la enfermedad fue adquirida en el trabajo, se consideraría otorgar el subsidio al 100% por los 14 días.

► Procedimiento

Mediante acceso a las plataformas digitales, proveer los datos del asegurado, contestar un cuestionario de tamizaje que estará disponible, y el cual, una vez revisado por el IMSS, éste comunicará la confirmación o negación del permiso especial, notificando tanto a asegurado como a patrón.

Con lo que respecta al patrón, se deberá tener presente:

El patrón al calcular el monto de las cuotas obrero-patronales tendrá que de considerar las incapacidades y registrarlas según corresponda en el Sistema Único de Autodeterminación (SUA). En los casos en que se califique como enfermedad (riesgo) de trabajo considerarlo, en su caso, en la siniestralidad para la prima de riesgos de trabajo. Asimismo, al tratarse de una incapacidad, en principio, tendría las mismas implicaciones como cualquier ausencia certificada por el IMSS para efectos de convenios de subsidio de incapacidad, impuestos locales, e impuesto sobre la renta.

Suspensión de trámites, procedimientos administrativos y/o procesos, así como la declaración de días inhábiles para la práctica de actuaciones, diligencias, audiencias, notificaciones y/o requerimientos, conforme al artículo 28 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo⁶; así como declarar inhábiles los días que dure el citado Plan Estratégico respecto a la práctica de actuaciones, diligencias, otros⁷.

⁵ IMSS - Acuerdo de Consejo Técnico

⁶ ACDO.AS2.HCT.250320/99.P.DJ - Acuerdo del H. Consejo Técnico del IMSS, marzo 2020

⁷ ACDO.AS2.HCT.250320/99.P.DJ - Acuerdo del H. Consejo Técnico del IMSS, marzo 2020

► El Acuerdo ACDO.AS2.HCT.250320/99.P.DJ tiene como finalidad suspender los plazos respecto de las actuaciones y diligencias administrativas llevadas a cabo por el Instituto Mexicano del Seguro Social; cuyos plazos están regulados conforme a la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, y los días inhábiles serán aquellos “comprendidos del día siguiente a la publicación de este Acuerdo en el Diario Oficial de la Federación a aquel en que se determine por este Órgano de Gobierno que han cesado las causas que dieron origen al Plan Estratégico Institucional para la Atención de la Contingencia por COVID-19”.

Los procedimientos administrativos considerados en esta suspensión son los siguientes y como sigue:

- a) Quejas médicas: Respecto a la resolución y el pago de las quejas
- b) Correspondencia: Respecto de respuesta de peticiones ciudadanas que se reciban
- c) Reclamaciones de Indemnización Patrimonial del Estado: Respecto de actuaciones y diligencias relacionadas con este procedimiento
- d) Recurso de Revisión Administrativa: Respecto de las actuaciones y diligencias en los procedimientos administrativos

► El Acuerdo ACDO.AS2.HCT.300320/115.P.DIR autoriza, en

el ámbito de la competencia de la Dirección de Incorporación y Recaudación del Instituto Mexicano del Seguro Social, declarar como inhábiles para la práctica de actuaciones, diligencias, audiencias, notificaciones o requerimientos los días desde la entrada en vigor del acuerdo dado a conocer y hasta que se determine que han cesado las causas que dieron origen al Plan Estratégico Institucional para la Atención de la Contingencia por COVID-19. Durante este período no correrán plazos ni términos.

Por el momento, no se menciona o cita suspensión de actividades relacionadas con el pago de las contribuciones de seguridad social o presentaciones de avisos afiliatorios; por lo que, tanto los patrones como los asegurados deberán continuar con el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y administrativas que no estén relacionadas con las contempladas en el Acuerdo emitido por el H. Consejo Técnico del IMSS.

Por lo antes citado, sugerimos mantener a los patronales los canales de comunicación con su personal, para identificar aquellos que lleguen a obtener una incapacidad relacionada con COVID, a fin de que se incluya en los controles de incapacidades; asimismo, que se mantenga en cumplimiento la presentación de avisos afiliatorios y pagos de cuotas; y verificar el estado que guarda las llaves y certificados para acceso a las plataformas digitales. E identifiquen puntualmente los procesos o actos administrativos que tengan abiertos con los diferentes departamentos y/o áreas del IMSS.

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

Diego González-Aguirre
Diego.Gonzalez.Aguirre@mx.ey.com

Lilliana González
Lilliana.Gonzalez.Flores@mx.ey.com

Alejandro Caro
Alejandro.Caro2@mx.ey.com

Juan Carlos Curiel
juan.curriel@mx.ey.com

Yeshua Gómez
Yeshua.Gomez2@mx.ey.com

Zoé Gómez
Zoe.gomez@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.