Payroll Plus® MX

Simplifying Payroll Across Mexico®

Mexico City • Guadalajara • Monterrey • León

Impacto laboral en México por COVID-19 y otras enfermedades altamente contagiosas en ambientes de trabajo/ Labor impacts in Mexico of COVID-19 and other highly contagious diseases in work environments

NEWSLETTERS/BOLETÍN INFORMATIVO N.°05

Labor Department/Departamento laboral March/Marzo 2020

Impacto laboral en México por COVID-19 y otras enfermedades altamente contagiosas en ambientes de trabajo

La Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el brote de coronavirus COVID-19 como pandemia el 11 de marzo de 2020.

Hasta el momento, las autoridades sanitarias mexicanas no han hecho pública su postura sobre la suspensión del trabajo. Pero, si las autoridades de salud declaran una suspensión del trabajo, el patrón debe pagar a los trabajadores, por ley, una compensación mínima equivalente a un día del salario mínimo general actual (MXN 123.22 diarios) por cada día de suspensión, por un máximo de un mes, según lo dispuesto en el artículo 429, sección IV de la LFT (Ley Federal de Trabajo). Será de suma importancia emitir el recibo electrónico (CFDI) con el concepto de indemnización por contingencia sanitaria, para que sea considerado correcto.

Solidariamente, muchas empresas de todos los tamaños han acordado con sus empleados pagar total o parcialmente sus salarios durante esta difícil etapa. Estaremos encantados de coordinar videoconferencias con nuestro equipo laboral para discutir estos temas con usted y su asesor laboral. Es importante pensar en estos temas antes de que ocurran, para no resultar sorprendidos por ellos más adelante.

A continuación, explicamos brevemente los efectos que esta situación puede generar en los entornos de trabajo, así como el impacto a nivel corporativo. Para esto, estamos proporcionando una guía esencial de consideraciones y acciones a tomar en estos casos. Esta guía también puede servir como

Labor impacts in Mexico of COVID-19 and other highly contagious diseases in work environments

The World Health Organization (WHO) listed the outbreak of coronavirus COVID-19 as a pandemic on March 11, 2020.

So far, the Mexican health authorities have not made public their position on the suspension of work. But, if the health authorities declare a stoppage of work, the employer must legally pay the workers a minimum compensation equivalent to one day of the current general minimum wage (MXN 123.22 per day) for each day of suspension, without this exceeding a month, per the provisions of Article 429, section IV of the FLL. It will be important to issue the correct CFDI electronic receipt with the concept of health contingency for it to be considered correct.

In a manner of acting with solidarity, many companies of all sizes have agreed with their employees to pay in full or partially during this trying period. We will be glad to coordinate videoconferences with our labor team to discuss these issues with you and your labor counsel. It is crucial to think of these items before they take place, so they don't show up as a surprise.

Below, we briefly explain the effects that this situation can generate in work environments, as well as the impact at corporate levels. For this, we are providing an essential guide of considerations and actions to take in these cases. This guideline can also serve as a basis for dealing with future contingencies.

Telecommuting

One option that some companies consider in these cases is working remotely or telecommuting. The FLL

AVISO IMPORTANTE: Este boletín ha sido preparado por Payroll Plus MX para nuestros clientes y asociados profesionales. Este documento se refiere únicamente a la ley mexicana. A pesar de que se ha hecho un esfuerzo para asegurar la precisión de este documento, no podemos aceptar responsabilidad por errores u omisiones, sin importar su causa. La información contenida en esta publicación no debe ser tomada como una opinión y no debe ser considerada como substituto de una asesoría profesional específica sobre casos particulares. Los autores de Payroll Plus MX no asumen responsabilidad alguna por pérdidas ocasionadas a personas que actuén o se abstengan de actuar como resultado del material de este documento. Si necesita asesoría con relación a problemas individuales o cualquier otra asistencia profesional, nos dará mucho gusto proporcionársela. **IMPORTANT DISCLAIMER**: This document has been prepared by Payroll Plus MX for our clients and professional associates. This document only refers to Mexican law. While every effort has been made to ensure accuracy, no responsibility can be accepted for errors or omissions, however caused. The information contained in this document should not be relied on as advice and should not be regarded as a substitute for detailed advice in individual cases. No responsibility for any loss occasioned to any person acting or refraining from action as a result of material in this document is accepted by the authors or Payroll Plus MX. If advice concerning individual problems or other expert assistance is required, we would be pleased to oblige.

base para hacer frente a futuras contingencias.

Teletrabajo

Una opción que algunas empresas consideran en estos casos es trabajar de forma remota. La LFT define el trabajo remoto, en su artículo 311, como el que generalmente se lleva a cabo en la casa del trabajador o en un lugar elegido por él / ella, utilizando tecnologías informáticas y de comunicación, tradicionalmente proporcionadas por el patrón.

Si esta modalidad aplica a su sector empresarial, es vital establecer las normas aplicables a este respecto en los reglamentos internos de trabajo. Los contratos de trabajo individuales para los empleados que son candidatos para esta modalidad también deben considerarlos. Con gusto hablaremos con su asesor laboral a este respecto si así lo desea. Los empleados que trabajan de esta manera deben recibir su paga completa.

Paro técnico

Como ya se mencionó, al momento de escribir este comunicado, las autoridades competentes no han declarado una contingencia sanitaria. Sin embargo, para evitar la propagación de COVID-19 y como protección para los empleados y la sociedad en general, los patrones pueden, en acuerdo con los trabajadores o el sindicato que administra el contrato laboral colectivo, programar paros técnicos en los que el trabajo se suspende temporalmente, pagando solo la parte del salario acordado por ambas partes.

En un paro técnico, los beneficios y la seguridad social de los días de suspensión se pagan proporcionalmente conforme al salario acordado.
Los acuerdos para paros técnicos, firmados por el patrón y el sindicato o un representante elegido por los trabajadores, deben ser validados por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Una vez terminada la contingencia sanitaria, los trabajadores volverán a sus horarios de trabajo

defines remote work, in its article 311, as that usually carried out in the worker's home or a place chosen by her/him, using computer and communication technologies, traditionally provided by the employer.

If this modality applies to your business sector, it is vital to establish the applicable rules in this regard in the internal work regulations. The individual employment contracts for employees who are candidates for this modality must consider them as well. We will gladly converse with your labor counsel to this effect if you would like. Employees working in this fashion should be paid in full.

Technical stoppage

As it has already been mentioned, at the time of writing this communication, the competent authorities have not declared a health contingency. However, to prevent the spread of COVID-19 and as protection for employees and society in general, employers may - in agreement with the workers or the union that manages the collective labor contract - schedule the execution of technical stoppages in which work is temporarily suspended, paying only the portion of the salary agreed by both parties.

In a technical stoppage, the benefits and social security of the days of suspension are paid proportionally to the agreed salary.

The agreements for technical stoppages, signed by the employer and the union or a representative chosen by the workers, must be validated by the Labor Conciliation and Arbitration Board.

Once the health contingency is over, the workers will return to their regular work schedule, without the employer preventing it.

If the work suspension lasts more than one month, the obligation for workers to provide the service is also suspended - as is the commitment of the employer to pay their salary - without any responsibility for either the employee and the employer

AVISO IMPORTANTE: Este boletín ha sido preparado por Payroll Plus MX para nuestros clientes y asociados profesionales. Este documento se refiere únicamente a la ley mexicana. A pesar de que se ha hecho un esfuerzo para asegurar la precisión de este documento, no podemos aceptar responsabilidad por errores u omisiones, sin importar su causa. La información contenida en esta publicación no debe ser tomada como una opinión y no debe ser considerada como substituto de una asesoría profesional específica sobre casos particulares. Los autores de Payroll Plus MX no asumen responsabilidad alguna por pérdidas ocasionadas a personas que actuén o se abstengan de actuar como resultado del material de este documento. Si necesita asesoría con relación a problemas individuales o cualquier otra asistencia profesional, nos dará mucho gusto proporcionársela. **IMPORTANT DISCLAIMER**: This document has been prepared by Payroll Plus MX for our clients and professional associates. This document only refers to Mexican law. While every effort has been made to ensure accuracy, no responsibility can be accepted for errors or omissions, however caused. The information contained in this document should not be relied on as advice and should not be regarded as a substitute for detailed advice in individual cases. No responsibility for any loss occasioned to any person acting or refraining from action as a result of material in this document is accepted by the authors or Payroll Plus MX. If advice concerning individual problems or other expert assistance is required, we would be pleased to oblige.

regular, sin que el patrón lo impida.

Si la suspensión del trabajo dura más de un mes, la obligación de los trabajadores de proporcionar el servicio también se suspende, al igual que el compromiso del patrón de pagar su salario, sin ninguna responsabilidad ni para el empleado ni para el patrón.

Cuando un empleado contrae COVID-19 o una enfermedad altamente contagiosa

Según el artículo 42, sección I, de la LFT, la enfermedad infecciosa del trabajador es una razón para la suspensión temporal de la obligación de proporcionar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

En este caso, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) asume la obligación de pagar el salario, cubriendo las incapacidades correspondientes. La suspensión aplica desde el momento en que el patrón es enterado de la enfermedad contagiosa, hasta el final del período de aislamiento establecido por el IMSS.

Además, el patrón debe cumplir con las medidas que la autoridad sanitaria establezca en su lugar de trabajo. Si se determina una suspensión del trabajo total o parcial en el lugar de trabajo, el patrón debe pagar la compensación de un salario mínimo diario por hasta un mes a cada trabajador al que se aplique dicha suspensión.

Obligaciones de los patrones

• Si las autoridades de salud declaran una suspensión de trabajo, pagar una compensación laboral equivalente a un día del salario mínimo general vigente por cada día que dure la suspensión, que no excederá un mes.

• Como patrón, debe proporcionar a sus trabajadores suministros preventivos según lo determine la autoridad de salud en lugares con enfermedades endémicas o cuando existe el riesgo de una epidemia.

When an employee contracts COVID-19 or a highly contagious disease:

According to article 42, section I, of the FLL, the worker's infectious disease is a reason for temporary suspension of the obligation to provide the service and pay the salary, without liability for the worker and the employer.

In this case, the Mexican Social Security Institute (IMSS) assumes the obligation to pay the salary, covering the corresponding disabilities. The suspension applies from the moment the employer is made aware of the contagious disease until the end of the isolation period set by the IMSS.

Also, the employer must comply with the measures that the health authority establishes in his workplace. If a suspension of total or partial work is determined in the workplace, the employer must pay the compensation of a daily minimum wage for up to one month to each worker to whom such suspension applies.

Obligations of Employers

• If the health authorities declare a work suspension, pay the workers compensation equivalent to one day of the general minimum wage in force for each day the suspension lasts, which will not exceed one month.

• As an employer, you must provide your workers with preventive supplies as determined by the health authority in locations with endemic diseases or when there is a risk of an epidemic.

• In a health emergency, you must abide by the provisions established by the competent authority, in addition to providing your workers with the elements indicated by said authority, to prevent contagion. These are typically the best practice items we are all aware of: hand sanitizer, clean environments, promoting the concept of small teams.

Hoping that this information will be useful to you, we

AVISO IMPORTANTE: Este boletín ha sido preparado por Payroll Plus MX para nuestros clientes y asociados profesionales. Este documento se refiere únicamente a la ley mexicana. A pesar de que se ha hecho un esfuerzo para asegurar la precisión de este documento, no podemos aceptar responsabilidad por errores u omisiones, sin importar su causa. La información contenida en esta publicación no debe ser tomada como una opinión y no debe ser considerada como substituto de una asesoría profesional específica sobre casos particulares. Los autores de Payroll Plus MX no asumen responsabilidad alguna por pérdidas ocasionadas a personas que actuén o se abstengan de actuar como resultado del material de este documento. Si necesita asesoría con relación a problemas individuales o cualquier otra asistencia profesional, nos dará mucho gusto proporcionársela. **IMPORTANT DISCLAIMER**: This document has been prepared by Payroll Plus MX for our clients and professional associates. This document only refers to Mexican law. While every effort has been made to ensure accuracy, no responsibility can be accepted for errors or omissions, however caused. The information contained in this document should not be relied on as advice and should not be regarded as a substitute for detailed advice in individual cases. No responsibility for any loss occasioned to any person acting or refraining from action as a result of material in this document is accepted by the authors or Payroll Plus MX. If advice concerning individual problems or other expert assistance is required, we would be pleased to oblige.

• En una emergencia sanitaria, debe cumplirse con las disposiciones establecidas por la autoridad competente, además de proporcionar a sus trabajadores los elementos indicados por dicha autoridad, para evitar el contagio. Estos son típicamente los artículos de mejores prácticas que todos conocemos: desinfectante de manos, ambientes limpios, promoción del concepto de equipos de trabajo pequeños.

Esperando que esta información le sea de utilidad, queremos recordarle nuestra disponibilidad si tiene preguntas sobre salarios o la situación laboral de sus trabajadores. Trabajaremos en estrecha colaboración con sus asesores legales para guiarlo en este difícil momento.

want to remind you of our availability should you have questions regarding salaries or the employment situation of your workers. We will work closely with your legal advisors to guide you in this difficult time.

AVISO IMPORTANTE: Este boletín ha sido preparado por Payroll Plus MX para nuestros clientes y asociados profesionales. Este documento se refiere únicamente a la ley mexicana. A pesar de que se ha hecho un esfuerzo para asegurar la precisión de este documento, no podemos aceptar responsabilidad por errores u omisiones, sin importar su causa. La información contenida en esta publicación no debe ser tomada como una opinión y no debe ser considerada como substituto de una asesoría profesional específica sobre casos particulares. Los autores de Payroll Plus MX no asumen responsabilidad alguna por pérdidas ocasionadas a personas que actuén o se abstengan de actuar como resultado del material de este documento. Si necesita asesoría con relación a problemas individuales o cualquier otra asistencia profesional, nos dará mucho gusto proporcionársela. **IMPORTANT DISCLAIMER**: This document has been prepared by Payroll Plus MX for our clients and professional associates. This document only refers to Mexican law. While every effort has been made to ensure accuracy, no responsibility can be accepted for errors or omissions, however caused. The information contained in this document should not be relied on as advice and should not be regarded as a substitute for detailed advice in individual cases. No responsibility for any loss occasioned to any person acting or refraining from action as a result of material in this document is accepted by the authors or Payroll Plus MX. If advice concerning individual problems or other expert assistance is required, we would be pleased to oblige.