



Boletín

Newsletter

ASPECTOS LABORALES EN RELACIÓN AL COVID-19

LABOR ASPECTS RELATED TO COVID-19

En Cornejo Méndez González y Duarte S.C. (“CMGD”), continuamos monitoreando la situación del COVID-19 y permanecemos completamente operativos. Tenga en cuenta que estamos monitoreando y siguiendo todas las recomendaciones formuladas por las autoridades de salud gubernamentales locales y federales en interés de la salud de nuestros abogados, empleados y clientes, y estamos implementando planes virtuales de continuidad comercial que estamos poniendo en práctica para garantizar que no haya interrupciones en el servicio que le brindamos.

Asimismo, les informamos que el Gobierno Mexicano ha informado que, por el momento, no prevén declarar una Emergencia Sanitaria como se encuentra previsto en la Ley Federal del Trabajo (“LFT”). Sin embargo, queremos informarles las disposiciones que contiene la LFT en relación a que sea declarada en México una Emergencia Sanitaria, a fin de que usted conozca lo que sería aplicable en tal caso para la protección mínima de sus trabajadores mexicanos.

En el supuesto de que el gobierno federal mexicano declare una Emergencia Sanitaria, usted, como empleador, estará obligado a:

- Cumplir con las disposiciones establecidas por las autoridades sanitarias federales en relación con la Emergencia Sanitaria.

At Cornejo Méndez González y Duarte S.C. (“CMGD”), we continue to monitor the COVID-19 situation and remain fully operational. Please note that we are monitoring and following all recommendations put forth by local and federal governmental health authorities in the interest of our lawyers’, employees’ and clients’ health, and we are implementing virtual business continuity plans that we are deploying in order to ensure there are no interruptions in the service we provide to you.

Likewise, we would like to inform you that the Mexican Government has informed that, at the moment, they do not foresee to declare a Public Health Emergency as provided in the Federal Labor Law (“LFT”). However, we want to inform you of the provisions contained in the LFT regarding the declaration of a Public Health Emergency in Mexico, so that you know what would be applicable in such a case for the minimum protection of your Mexican workers.

In the event that the Mexican federal government declares a Public Health Emergency, you, as an employer, will be obliged to:

- Follow the provisions set forth by the federal health authorities in connection with the Public Health Emergency.

- Proporcionar a sus empleados los elementos y medicamentos profilácticos (preventivos) determinados por las autoridades tales como:
 - a) Lavarse las manos con frecuencia, no saludarse de mano y evitar el contacto físico,
 - b) Utilizar gel antibacterial o proveer de atomizadores con una solución de 70% de alcohol, 30% de agua y .0.5% de cloro,
 - c) Procurar la distancia de 1.5 metros y demás que han recomendado las autoridades sanitarias.
 - Pagar una compensación equivalente a 1 día del salario mínimo general vigente en la localidad de sus instalaciones (\$185.56 pesos para la frontera con los Estados Unidos de América; y \$123.22 pesos para el resto del país), por cada día en que la Emergencia Sanitaria dure, sin ser mayor de un mes, ya que la declaración de una Emergencia Sanitaria tiene el efecto de suspender temporalmente la relación laboral entre empleador y empleado.
- Provide your employees with those elements and prophylactic (preventive) medicines determined by the authorities, such as:
 - a) Washing hands frequently, not shaking hands and avoiding physical contact.
 - b) Use of antibacterial gel with a composition of 70% alcohol, 30% water and 0.5% chlorine.
 - c) Save a distance of at least 1.5m between each other.
 - Pay a compensation equivalent to 1 day of the general minimum wage in force at the location of your facilities (\$185.56 pesos for the border with the United States of America; and \$123.22 pesos for the rest of the country), for each day of the Public Health Emergency lasts, for up to a month, since the declaration of a Public Health Emergency has the effect of temporary suspending of labor relationship between employer and employee.

Si la suspensión por contingencia sanitaria dura menos de 30 días, los trabajadores recibirán el salario mínimo correspondiente al tiempo de la suspensión. Si la contingencia es por más de 30 días no hay obligación legal de cubrir más salarios.

If the health contingency suspension lasts less than 30 days, the employees shall receive the minimum wage only for as long as the suspension lasts. If the health contingency suspension lasts more than 30 days, there is no legal obligation to continue paying wages.

También es importante mencionar que las mujeres embarazadas o en período de lactancia y los menores de edad (menores de 18 años) en cualquiera de sus centros de trabajo no podrán trabajar durante el tiempo que dure la Emergencia Sanitaria, y su salario, beneficios y derechos deberán permanecer intactos y no se podrá aplicar ninguna sanción, reducción o cambio por su ausencia del centro de trabajo.

It is also relevant to know that pregnant women or those who are nursing, and minors (under 18 years old) at any of your work centers shall not work for the duration of the Public Health Emergency, and their salary, benefits and rights must remain intact and no sanction, reduction or change may be applied due to their absence from the workplace.

En caso de que el empleador, considere suspender labores sin haber sido declarada la contingencia sanitaria por parte de las autoridades, lo podría hacer mediante convenio con los trabajadores, ya sea a nivel individual o colectivo, convenio que en su caso se aconseja ratificar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

If a company decides to suspend labor activities, notwithstanding that authorities have not officially declared a health contingency, it may do it through an agreement with employees, either individually or collectively; it is recommended that such agreement is ratified before the Conciliation and Arbitration Board.

Si se suspenden labores sin que exista declaración por parte de la autoridad o sin que exista convenio con el sindicato y/o con los trabajadores, se deberá pagar el salario íntegro.

En estos casos suspender actividades sin que medie declaración de contingencia por parte de la autoridad- puede optarse por conceder vacaciones (incluso adelantadas), negociar el disfrute de futuros días festivos, etc.,

Nuestro equipo se mantendrá actualizado sobre las últimas noticias legales y estará monitoreando de cerca el desarrollo de las medidas que se dicten en los niveles de gobierno federal, estatal y local, a efecto de estar preparados para ayudarlo a sobrellevar todas sus preocupaciones comerciales relacionadas.

En nombre de todo el equipo de CMGD, manténgase a salvo y no dude en comunicarse con nosotros si tiene alguna pregunta.

Cualquier duda o aclaración sobre este boletín puede dirigirse a:

Alfonso González
agu@cmgdlaw.com

If labor activities are suspended without an official suspension declared by the health authority or without agreement with the labor union and/or the employees, whole wages shall be paid.

In these cases, an option can be granting vacations (even in advance), negotiate future holidays etc.

Our team will stay up-to-date on the latest legal news and will be closely monitoring the development of measures being enacted at the federal, state, and local government levels in order to be prepared to help you navigate through all your related business concerns.

On behalf of the entire CMGD team, stay safe and feel free to reach out to us if you have any questions.

Any questions or doubts regarding this bulletin must be addressed to:

Alfonso González
agu@cmgdlaw.com