

## COVID-19 – Labor Updates

**How previous measures are changed due to the Mexican Government's Sanitary Emergency Declaration due to Force Majeure resolved on March 30<sup>th</sup>, 2020.**

April 1<sup>st</sup>, 2020

On March 30, 2020, the General Health Council published in the Official Gazette of the Federation (“OGF”) an official resolution (the “Resolution”) declaring a SANITARY EMERGENCY DUE TO FORCE MAJEURE AS A RESULT OF COVID-19, valid and applicable from that date to April 30, 2020.

Since the Resolution does not fall within the category of a Sanitary “Contingency” as particularly provided by Section VII of article 427 and related to Section IV of article 429, both of the Federal Labor Law (“FLL”), whereby a collective suspension of labor relation would be declared, and therefore such provisions are not applicable under the Resolution.

As follow up to the Resolution, on March 31<sup>st</sup>, 2020 the Secretary of Health published in the OGF a series of extraordinary actions to address the health emergency by COVID-19, as follows:

### **EXTRAORDINARY ACTIONS TO OBSERVE DURING THE SANITARY EMERGENCY BY COVID-19.**

Note that the following actions are mandatory for employers in accordance with the provisions of

## COVID-19 – Actualizaciones Laborales

**Cómo se modifican las medidas previas derivado de la Declaración de Emergencia Sanitaria por Causa de Fuerza Mayor de fecha 30 de marzo de 2020.**

1º de abril de 2020

El 30 de marzo de 2020 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (“DOF”) el acuerdo dictado por el Consejo de Salubridad General (el “Acuerdo”) en donde se declara oficialmente una EMERGENCIA SANITARIA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR DERIVADA DEL COVID-19, con efectos a partir de dicha fecha y hasta el 30 de abril de 2020.

Dado que el Acuerdo no cae dentro de la categoría de “Contingencia” Sanitaria conforme a lo previsto específicamente por la fracción VII del artículo 427, relacionado con la fracción IV del artículo 429, ambos de la Ley Federal del Trabajo (“LFT”), bajo la cual se declararía la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, por lo que dichas disposiciones no son aplicables a la Resolución.

Como complemento al Acuerdo, con fecha 31 de marzo de 2020, la Secretaría de Salud publicó en el DOF una serie de medidas extraordinarias para atender la emergencia sanitaria del COVID-19, como se describe a continuación:

### **ACCIONES EXTRAORDINARIAS PARA ATENDER LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19.**

Hacemos ver que las siguientes acciones son de carácter obligatorio para los empleadores de

section XIX BIS of Article 132 (employers obligations) of the LFT.

1. Immediate suspension of non-essential activities for the period of time referred in the Term above-mentioned.

2. Only the following activities considered as essential may continue operating:

- a) Companies which are directly necessary to deal with the sanitary emergency, such as companies in the medical, paramedical, administrative and support sectors throughout the health and pharmaceutical sectors (production and distribution, which means pharmacies).
- b) Public security and citizen protection companies.
- c) Financial companies, distribution and energy sale, natural and propane gas and gas stations, generation and distribution of drinking water, food and non-alcoholic beverages industry, food markets, supermarkets, self-service stores, grocery stores and sale of prepared foods; passenger and cargo transport services, agricultural and livestock production, agribusiness, chemistry, cleaning products, hardware stores, courier services, guards in private security work, nurseries and childcare facilities, nursing homes and stays for the elderly, telecommunications and media, private emergency services, burial services, storage and cold chain of essential supplies, logistics (airports, ports and railways), as well as activities whose suspension may have irreversible effects for their continuation.

acuerdo con lo previsto por la fracción XIX BIS del artículo 132 (obligaciones de los empleadores) de la LFT.

1. Suspensión inmediata de actividades no esenciales por el periodo señalado en la Vigencia arriba mencionada.

2. Solo podrán continuar en funcionamiento las siguientes actividades consideradas como esenciales:

- a) Empresas que de manera directa son necesarias para atender la contingencia sanitaria, como empresas de la rama médica, paramédica, administrativa y de apoyo en todo el sector salud y farmacéutico (producción y distribución, es decir farmacias).
- b) Empresas de seguridad pública y protección ciudadana.
- c) Empresas del ramo financiero, 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 transportes de pasajeros y carga, producción agrícola y pecuaria, agroindustria, química, productos de limpieza, ferreterías, servicios de mensajería, guardias en labor de seguridad privada, guarderías y estancias infantiles, asilos y estancias para personas de la tercera edad, telecomunicaciones y medios de información, servicios privados de emergencia, servicios funerarios y de inhumación, de almacenamiento y cadena de frío de insumos esenciales, logística (aeropuertos, puertos y ferrocarriles), así como actividades cuya suspensión pueda

tener efectos irreversibles para su continuación.

3. In the aforementioned companies should continue to operation adopting all measures already recommended and widely known aimed to avoid contagion, such as frequent hand washing, safety distance, among others, in addition, meetings of more than 50 people cannot be held.
4. Persons over 60 years of age must stay at home, as well as those already identified as vulnerable persons or groups.

3. En las empresas antes mencionadas que sí pueden continuar operando se deben observar las medidas ya recomendadas y conocidas por todos para evitar el contagio, tales como lavarse la manos frecuentemente, la sana distancia, entre otras, además no se podrán realizar reuniones de más de 50 personas.
4. El resguardo domiciliario se aplica a toda persona mayor de 60 años, y de los ya indentificados como personas o grupos vulnerables.

Now, these extraordinary measures have posted several questions on the following topics and are addressed through this press release:

Estas medidas extraordinarias han generado diversas preguntas en los siguientes temas que atendemos y explicamos en el presente comunicado:

**A) How should employers determine if an activity is of essential nature and what rules would apply?**

**A) ¿Cómo determinar si una actividad es esencial y en su caso qué reglas son aplicables?**

1. Verify its corporate purpose, the activity covered by the operating license, activity declared before the IMSS (Social Security Institute) and SAT (Tax Administration System), and gather all the original documentation to be prepared before a potential inspection visit.
2. If the activity of your company is essential, vulnerable workers must be identified and be asked to stay home.
3. Working mothers, in pregnancy or lactation, and employees under eighteen years old must receive their full salary during the length of the labor suspension, without hesitation or negotiation.

1. Verificar su objeto social, el giro que ampara su licencia de funcionamiento, la actividad declarada ante el IMSS y el SAT, y reunir toda la documentación en original ante una eventual visita de inspección.
2. Si en efecto la actividad de su empresa es esencial, se deberán identificar y enviar a casa a los trabajadores vulnerables.
3. Madres trabajadoras en periodo de embarazo o de lactancia y los menores de dieciocho años deberán de recibir su salario íntegro durante la suspensión de

labores, sin que ello esté sujeto a negociación.

Exceptions may apply to some companies that could suffer an irreversible effect due to temporary suspension. A case-by-case analysis shall be performed to this end.

Algunas excepciones podrían ser aplicables a empresas a las que la suspensión pueda traer efectos irreversibles para su continuación. Tendrá que analizarse cada caso en particular.

## **B) Would employers be exempted from paying salaries during the suspension?**

## **B) ¿Los empleadores están exentos de pagar salarios durante la suspensión?**

Since the Resolution refers to a sanitary emergency due to force majeure in accordance with the provisions of section I of Article 427, in connection with Article 430 of the FLL, the labor authority shall determine the compensation to be paid to workers without exceeding the amount of one month. It is important to mention that it does not refer to the minimum wage, nor does it require the payment of one month of salary.

En virtud de que el Acuerdo se trata de una declaratoria de emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, de acuerdo con lo previsto por la fracción I del artículo 427, con relación al artículo 430 de la LFT, la autoridad laboral fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, sin que pueda exceder del importe de un mes. Es importante aclarar que no se refiere al salario mínimo, ni tampoco obliga al pago de un mes de salario.

Consequently we recommend that each company negotiates with the workers and the corresponding union on the amount to be paid for said compensation based on its possibilities and circumstances, and have all agreements properly documented in writing, specially since the Resolution fails to provide detail about how salary must be paid.

En consecuencia y con fundamento en lo anterior, recomendamos que cada empresa dependiendo de sus posibilidades y circunstancias acuerde con los trabajadores y el sindicato correspondiente el monto a pagar por dicha indemnización, y se documente mediante un convenio. Lo anterior, en razón de que el Acuerdo no establece la forma en que habrá que pagarse el salario.

## **C) Are sanctions contemplated to non-compliant Employers?**

## **C) ¿Se prevén sanciones para los empleadores que incumplan lo anterior?**

As we have already mentioned in previous communications the aforementioned actions are mandatory for employers pursuant to section XIX BIS of Article 132 of FLL, which provides that employers must comply with the provisions that competent authority sets in the event of a health emergency, as well as providing their

Como ya lo habíamos mencionado en anteriores comunicados, las acciones descritas son de carácter obligatorio para los empleadores en términos de la fracción XIX Bis del artículo 132 de la LFT, misma que señala que se deberán cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus

workers with the benefits and resources indicated by said authority to prevent diseases.

Article 1002 of the FLL sanctions non-compliant employers with fines ranging from 50 to 5000 units of updating measure (“UMA”), this is from \$4,344.00 pesos to \$434,400.00 pesos. Note that said fines may be imposed by each affected worker.

Likewise, Article 411, in connection with Articles 421, 426, and 427, of the General Health Law provides that failure to suspend labor activities or services, when and as applicable, could trigger a fine ranging from 6,000 to 12,000 the general daily minimum wage in force (in the rest of the country), approx. Representing \$739,320 pesos to \$1,478,640 pesos, plus a potential temporary shut-down and arrest up to 36 hours.

For additional information please do not hesitate to contact the attorneys of our Labor Practice Group.

### **Manuel Rodriguez**

Partner of the Labor Practice Group  
[manuel.rodriquez@diazigareda.com](mailto:manuel.rodriquez@diazigareda.com)

trabajadores los elementos que señale dicha autoridad para prevenir enfermedades.

El artículo 1002 de la LFT sanciona el incumplimiento por parte de un patrón con multas que van de las 50 a 5000 unidades de medida de actualización (“UMA”), es decir de los \$4,344.00 pesos hasta \$434,400.00 pesos, y dichas multas pueden ser impuestas por cada trabajador afectado.

Asimismo, la Ley General de Salud en el artículo 411, con relación a los artículos 421, 426, y 427, establecen que la inobservancia a suspender trabajos o servicios, pudiere ocasionar una multa de 6,000 hasta 12,000 el salario mínimo general diario vigente (en el resto del país), es decir de \$739,320 pesos hasta \$1,478,640 pesos, además podrá darse la clausura del establecimiento y arresto hasta por 36 horas.

Para información adicional, por favor no dude en comunicarse con los abogados de nuestro Grupo de Práctica Laboral.

### **Manuel Rodríguez**

Socio del Grupo de Práctica Laboral  
[manuel.rodriquez@diazigareda.com](mailto:manuel.rodriquez@diazigareda.com)