

COVID-19: PERMISO CON GOCE DE SUELDO A MAYORES DE 65 AÑOS Y GRUPOS ESPECIALES

El pasado 24 de marzo de 2020, fueron publicados en el Diario Oficial de la Federación, un Acuerdo de la Secretaría de Salud y un Decreto del presidente de la República -ambos de relevante importancia para el sector privado y que han causado gran confusión por sus efectos-, de los cuales, vale la pena compartirles su impacto en la empresa y el análisis que de ellos realizamos en la firma.

El primero de ellos, esto es, el *Acuerdo por el que se establecen las medidas preventivas que se deberán implementar para la mitigación y control sobre riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS -CoV2 (COVID-19)* https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590339&fecha=24/03/2020, establece, como su denominación lo refiere, las medidas preventivas que se deben implementar para el control y contención del virus. El segundo, el Decreto, únicamente sanciona (válida), el primero.

¿Qué efectos obligatorios tienen el Acuerdo y el Decreto en la empresa?

Más allá de la discusión técnica sobre la constitucional de ambos instrumentos –pues hay un grupo nutrido de juristas, que establecen que el Poder Ejecutivo no cuenta con facultades para establecer efectos laborales de un acto administrativo, pues para eso está la Ley Federal del Trabajo por lo que hace al sector privado-, identificamos entre otras, 4 cuestiones relevantes:

- a) Se deberá **evitar la asistencia** a centros de trabajo, espacios públicos y otros lugares, a mayores de 65 años y personas de alto riesgo de contagio, como pueden ser: mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, menores de 5 años, personas con discapacidad, personas con enfermedades crónicas no transmisibles (hipertensión arterial, pulmonar, cáncer, obesidad...) o con algún padecimiento o tratamiento farmacológico que les genere supresión del sistema inmunológico; así mismo, establece el Acuerdo que durante este lapso, estos grupos, deberán gozar de un **permiso con goce de sueldo íntegro y prestaciones**; esto es, deberán percibir su salario en forma ordinaria;
- b) Se deberá suspender toda **actividad escolar**, hasta el **17 de abril de 2020**;
- c) Se deberán suspender temporalmente (sic), las actividades del sector privado, que involucren **concentración física o desplazamiento de personas**, hasta el **19 de abril de 2020**;
- d) Se deberán suspender eventos masivos y congregaciones de más de 100 personas, hasta nuevo aviso.

Conforme a lo anterior, consideramos que **todas las actividades que NO involucren alguno de estos 4 supuestos ya referidos, pueden seguir prestando sus servicios**; esto es, **no hay restricción para que se sigan prestando servicios vía trabajo a distancia (home office) o comercio digital, tecnologías de la información, contabilidad, consultoría, diseño y en general, el desarrollo de actividades**

corporativas y de carácter administrativo. Así también, el Acuerdo establece que respecto del sector privado, **quedan exceptuadas de la suspensión de actividades**, referidas en los incisos b) y c), e incluso, deben seguir con sus actividades, las empresas, negocios, establecimientos mercantiles y todos aquellos que resulten necesarios para *“hacer frente a la contingencia, de manera enunciativa (no limitativa), hospitales, clínicas, farmacias, laboratorios, servicios médicos, financieros, telecomunicaciones y medios de información, servicios hoteleros y de restaurantes, gasolineras, mercados, supermercados, misceláneas, servicios de transportes y distribución de gas, siempre y cuando no correspondan a espacios cerrados o aglomeraciones”*.

Finalmente, es importante subrayar 2 relevantes aspectos: **i)** Del contenido del acuerdo que referimos, NO se desprende aún, una **“declaratoria de contingencia sanitaria con suspensión de actividades”**, por lo que no se da el supuesto de **suspender las actividades del centro de trabajo, sin goce de sueldo y con pago de una indemnización equivalente a un día de salario mínimo por cada día en que dure la contingencia** –habrá que estar atentos a los próximos días- y, **ii)** El Acuerdo y el Decreto, **entran en vigor con fecha 25 de marzo de 2020.**

Si su empresa requiere apoyo o asesoría, no dude en contactar a nuestra área de Consultoría Laboral.

Miguel Angel Andrade García Alonso
Presidente de la Comisión Laboral
COPARMEX Metropolitano