

**RELACIÓN DE PREGUNTAS FRECUENTES DERIVADAS DE LA  
VIDEOCONFERENCIA AMDA DEL 01 DE ABRIL 2020  
COVID-19  
POR EL MTRO. FEDERICO ANAYA OJEDA**

1. ¿Puede trabajar el personal administrativo cuando se queda abierto el taller y refacciones?

Sí. Es una función indispensable, para que opere un taller, por ejemplo alguien en caja tiene que cobrar.

2. ¿Los convenios se deben llevar forzosamente a Profedet?

No forzosamente, la Profedet funciona como auxiliar si es que no se llega a un arreglo. Es decir se pueden realizar los convenios sin su intervención.

3. ¿Los convenios pueden ser colectivos o individuales, indistintamente?

Sí. Consideramos que de preferencia sea colectivo, con o sin intervención del sindicato. (Se anexa el formato)

4. ¿Cuando se liquida a un trabajador y se firma la terminación, después de que pase esta situación, te pueden demandar?

Si te puede demandar, para eso es importante que se firme y se coloque la huella digital en toda la documentación de la terminación para que esta sirva como prueba en un juicio.

5. ¿Se pueden manejar convenios de jornadas reducidas para el personal sindicalizado del taller?

Si (se anexa formato).

6. ¿Se puede pactar pago de parcialidades en la terminación de contratos?

Si, a través de un convenio. De preferencia ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que por ahora al estar cerrada, puede ser privado.

7. ¿Se puede hacer que el colaborador trabaje desde casa?

SI, puedes apoyarte en utilizar el adendum al contrato que compartimos.

8. ¿Se pueden aplicar vacaciones para sustituir el salario?

En este periodo de emergencia sanitaria por supuesto que el patrón puede otorgarle las vacaciones al trabajador, considerando que debe pagar la prima vacacional correspondiente.

9. ¿Se puede mandar a descansar a los empleados incluidos en el contrato colectivo y los que se queden trabajando, quedan fuera del convenio?

La suspensión es para todos excepto taller y trabajos esenciales como caja.

10. ¿Si se firma una disminución en las relaciones laborales y por ende de trabajar 48 horas se disminuyen a 24 horas a la semana, se disminuye obviamente a la mitad el salario?

No se disminuye el salario, eso está prohibido, sin embargo; se tendría que pactar mediante un convenio la jornada reducida, así se le paga solo el tiempo que trabaje. Aplica en taller y administración, es decir todas aquellas actividades indispensables para la continuación de la actividad esencial.

11. ¿La prima vacacional se paga cuando el empleado cumple un año de servicio o cuando regresen de vacaciones?

La ley dice que se tiene que pagar cuando disfrute las vacaciones.

12. ¿Se puede hacer home office con reducción de jornada?

SI, por supuesto. Hay que utilizar el adendum al contrato que compartimos y la jornada reducida.

13. ¿El pago de los salarios convenidos se deben hacer en un solo pago? ¿Por que concepto?

No, se debe pagar cada semana como si fuera salario. El concepto es indemnización.

14. ¿Se puede negociar el 50% de salarios con los trabajadores?

No como reducción de salario. Si firmando el convenio de suspensión de relaciones laborales entre las partes y pagándolo como indemnización

15. ¿Se tendrá algún ejemplo de planes de trabajo para vincular a los trabajadores administrativos y justificar su trabajo indispensable para el área de taller?

Consideramos los convenios de suspensión de las relaciones laborales y de paros técnicos para la continuación de estas personas.

16. ¿Como se deben manejar las cuotas obrero patronales?

Se debe seguir cotizando de la misma forma, marcando las faltas, hasta en tanto no se pronuncien al respecto las instituciones sociales. Es importante mencionar que no los pueden dar de baja, ni modificar el salario para disminuirlo, esto los puede encuadrar en un delito.

17. ¿Se puede ajustar el sueldo al 70% sin reducir jornada?

No, se insiste que esta prohibido reducir el sueldo. Si se celebra el convenio de suspensión de la relación laboral se puede pactar el sueldo al 70%.

18. Estos tipos de convenios están sujetos a un plazo, ¿que pasa si se amplia el periodo de la emergencia sanitaria?

En el mismo convenio se menciona que si se aplaza el tiempo también el convenio. El artículo 430 de la Ley Federal del Trabajo indica que la indemnización será máximo de un mes de salario

19. ¿Quien firma el convenio? Todos los trabajadores?

Si, todos los trabajadores salvo el grupo vulnerable.

20. ¿Se pueden reducir los salarios a los grupos vulnerables?

No. Ellos siguen percibiendo sus salarios de forma normal.

21. En una entidad se declaró contingencia sanitaria por el Ejecutivo Estatal ¿que recomiendas pactar en el convenio? ¿la indemnización de un salario mínimo o salario íntegro con reducción de bonos?

La contingencia sanitaria por autoridad competente no ha sido declarada, en consecuencia el decreto publicado el 31 de Marzo del 2020 , es el que se encuentra en vigor por lo que recomendamos nos apeguemos a realizar el convenio entre las partes y pagar la indemnización entre el pago de un salario mínimo y su salario.

22. En el caso de comisionistas que ganan por destajo o por porcentaje de facturación, ¿debe pagarse el promedio de ingresos es de acuerdo a lo convenido?

Si se trata de un salario base más las comisiones se recomienda convenir la media entre estos. Si solo percibe comisión, se puede considerar el pago de un salario mínimo como adelanto de la misma.

23. En el convenio que se elabore por 30 días ¿se puede integrar un convenio con diferentes condiciones de pago por los siguientes 30 días?

No . Este convenio es derivado de la situación de emergencia sanitaria por fuerza mayor que tiene un inicio y fecha de término. Si por alguna razón se extiende la emergencia podremos extender nuestros convenios.

24. ¿Hay alguna estimación del tiempo que va a durar esta contingencia?

No.

25. En el caso del Seguro Social, solo da 20 días para ausentarse. ¿Que pasa si se alarga mas allá de un mes?

Se pagará normal y se marcarán las faltas hasta en tanto no se emita algún comunicado del Instituto.

26. ¿Que reducción del mínimo deberán aceptar los trabajadores para que sea válido?

No puede ser la indemnización menor a un salario mínimo , la recomendación es pactar o convenir entre los trabajadores y empleadores una media entre el mínimo y su salario normal .

27. ¿Se deben presentar las modificaciones de salario al IMSS?

No. Hay que considerar que no es se trata de una reducción de salario es una INDEMNIZACIÓN por lo que seguridad social se pagará a su salario normal sin ninguna modificación.

28. ¿Que pasa con el salario registrado ante el IMSS en el momento de pagar la indemnización por el salario mínimo?

Se queda igual. No hay pronunciamiento del IMSS hasta el momento.

29. ¿Existe alguna penalización si algún empleado llega a infectarse y se comprueba que fue en el centro de trabajo?

No, el covid-19 se considera como enfermedad general por lo tanto no hay penalización salvo que el empleado este considerado dentro del grupo vulnerable y no haya sido enviado a su casa por el empleador.

30. Para el caso de empleados que ya no cuenten con vacaciones, ¿se les pueden adelantar?

Si. En el caso de que ya se hayan tomado, se pueden adelantar.

31. ¿Se deben registrar los convenios en la PROFEDET?

No necesariamente.

32. ¿Se pueden eliminar prestaciones como fondo de ahorro y/o vales de despensa?

No, a menos que se pacte en el convenio de suspensión de labores.

33. ¿Se puede hacer un convenio reduciendo mas a los que ganan mas y así hacia abajo de acuerdo a sus ingresos?

SI

34. Dependiendo de la opción que se tome, permisos, vacaciones, acuerdos, ¿que riesgos se corren en el futuro?

Siempre se corren riesgos, por eso se debe documentar y utilizar los formatos autorizados y emitidos por sus abogados laboristas.

35. El pago de vacaciones para los colaboradores que ganan variable (destajo/comisiones de venta) ¿se paga el promedio de los últimos 3 meses?

SI

36. Si a los vendedores se les adelantan comisiones de ganancias futuras, ¿que documento se tiene que hacer para que quede bien sustentado? (pagarés)

Recibo por dicho concepto. Nunca pagarés.

37. ¿Se puede despedir en este mes?

SI, no hay impedimento. Aunque consideramos que en la medida de lo posible eviten estas bajas pues al realizarse en el periodo de la emergencia sanitaria podría considerarse un criterio de presunción ante un juicio futuro.

38. ¿Se debe timbrar el CFDI el recibo de nómina con el concepto de indemnización si se llega a la suspensión? ¿Se debe timbrar como un pago extraordinario?

Si. Se debe cubrir como una percepción extraordinaria.

39. ¿Se puede seguir trabajando a puerta cerrada por medio de citas?

No

40. ¿Que pasa si el empleado no acepta la reducción de jornada?

Se les debe explicar la situación y convenir con ellos por el bien de la empresa.

41. ¿Que pasa si el empleado no acepta la reducción de jornada?

Se les debe explicar la situación y convenir con ellos por el bien de la empresa.

42. ¿Todos los trabajadores deben estar de acuerdo en firmar el convenio?

No. El convenio aplica a los que lo firman. Aunque es recomendable que todos lo firmen.

43. ¿Se pueden reducir las prestaciones superiores a las de Ley?

Si, pero deberá pactarse en el convenio.

44. ¿Que se debe hacer ante la STPS y autoridad sanitaria, si un trabajador resulta positivo con covid 19?

No existe trámite que se tenga que realizar ante la STPS pero para el caso de tener conocimiento de que algún trabajador dio positivo se debe de comunicar con la autoridad sanitaria al teléfono de la Secretaría de Salud 800 004 48 00, o al IMSS al teléfono 800 623 23 23. Es importante mandar al trabajador a su casa o a su centro de salud y seguir el protocolo que señala la ley.

45. ¿Que pasa si un empleado del grupo vulnerable no quiere irse del centro de trabajo? ¿Se debe notificar a alguna autoridad? ¿Puede decidir el empleado si se va o no?

No puede decidir. Se le debe impedir que asista pues se pone en peligro la salud y tal vez lka vida del colaborador.

46. En cuanto a riesgos de contagio, ¿que responsabilidades administrativas y penales tenemos? ¿Tenemos responsabilidad como representantes patronales?

Se trata de una enfermedad general. Sin embargo si no se cumplen con los lineamientos establecidos en los acuerdos publicados en el Diario Oficial, es decir, las suspensión de labores y en el caso de actividades esenciales no se cumpla con las medidas preventivas ya señaladas; en materia administrativa se podrá imponer multas, clausura del establecimientos o incluso se podrá someter a un proceso penal si existió contagio por responsabilidad de la empresa.

Sanción Administrativa- Persona Moral

Sanción Penal- Persona Física (representantes)

47. A los trabajadores del grupo vulnerable, ¿se les debe pagar el salario completo?

Si se les deberá de cubrir su salario al 100%

48. Para los contratos de prueba y capacitación inicial ¿son válidas las bajas sin responsabilidad para el patrón?

Si se trata de una empresa con actividad esencial es válido siempre y cuando cumpla con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. Si la fecha de terminación se ubica en el periodo de suspensión de labores, no se podrá dar por terminada la relación laboral, pues se encuentran suspendidos los derechos y obligaciones de las partes.

49. ¿El taller queda como actividad indispensable o se cierra?

Si, es esencial y puede laborar siempre que no rebase 50 personas, de acuerdo al decreto publicado podrán continuar en funcionamiento las actividades consideradas como esenciales:

II.- e) Las necesarias para la conservación, mantenimiento y reparación de la infraestructura crítica que asegura 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.

50. En el caso de descansar a un grupo de mecánicos por la baja de trabajo en el taller, ¿me obligo a pagar los sueldos promedio de estos o el sueldo base que tienen?

Convenir un paro técnico por jornada reducida y en consecuencia modificación del salario a razón de lo trabajado.

51. ¿Se pueden atender clientes mediante cita para ventas?

No.

52. ¿Como se le paga a un destajista que esta dentro de grupo vulnerable?

Su salario base.

53. ¿Se corre riesgo si se despidió personal el 31 de marzo?

Como en todo despido hay riesgo, ahora con la declaración de la emergencia sanitaria por fuerza mayor podrá existir alguna presunción. Mucho dependerá de los documentos que firmó a su salida.

54. ¿Que se puede hacer con el personal de seguridad que se encuentra dentro del grupo vulnerable?

No puede laborar.

55. Las unidades facturadas, ¿se pueden entregar a domicilio?

Si tienen la posibilidad de enviar dichas unidades al domicilio del cliente se puede hacer, pues está permitido el servicio de mensajería y paquetería, lo cual entraría en el supuesto de llevar la unidad ya vendida al domicilio del cliente.

56. En taller ¿se puede dar servicio a público en general?

Si. Mientras no exceda de 50 personas.

57. ¿Habrá prorroga para el pago de PTU?

No, no existe declaratoria al respecto.

58. ¿Hay beneficios sobre el pago de PTU?

No, no hay pronunciamiento al respecto.

59. ¿Se afecta prima de riesgo por tener incapacitados por contagio de Covid 19?

NO, el COVID-19 se considera enfermedad general por lo cual no hay afectación en la prima de riesgo al no tratarse de un riesgo de trabajo.

60. Se puede hacer facturación de autos desde casa ?

Si , es una labor que se puede hacer en cualquier lugar siempre que cumplas en términos de la Ley

61. Se puede citar a los trabajadores para firma de convenios?

Si, es necesaria la firma autógrafa, procurando llevar a cabo las medidas de higiene y seguridad.

62. Que pasa con la empresa que tiene contratado outsourcing?

El outsourcing deberá de celebrar los convenios de suspensión.

63. Si una persona sospecha que tiene covid19 puede hacer trámite vía remota ?

Si , existe una aplicación del IMSS para hacerlo y otorgan por ese medio la incapacidad

64. Se puede reducir el salario ?

No, está prohibido la reducción es causa de rescisión. Ante la emergencia sanitaria declarada se debe pactar la indemnización por concepto de la suspensión de actividades.

65. Tengo contratados los servicios de limpieza y seguridad por Outsourcing tengo que pagar el 100 %?

Si te prestan el servicio Si. Si no lo hacen debes de pagar por el trabajo recibido.

66. A partir de que edad se considera del grupo vulnerable?

60 años