



Por: **Alejandra Hernández**  
Director de Seguridad Social y Nóminas en  
HN Fiscal & Asociados, S.C.  
alejandra.hernandez@hnfiscal.com

## Consideraciones ante una “Declaratoria de Contingencia Sanitaria”

Estimados Clientes y Amigos,

Ante la situación de salud pública que enfrentamos entorno con el avance de los contagios del COVID-19 es importante tomar en cuenta y anticiparse a lo que pudiera ocurrir ante una declaratoria de contingencia sanitaria.

### Consideraciones:

- Se considerará “**Declaratoria de Contingencia Sanitaria**” cuando las autoridades competentes lo indiquen (Gobierno Mexicano y la Secretaria de Salud).
- En caso de surgir dicha declaratoria pudiese originar una suspensión obligatoria de labores.
- Bajo el supuesto anterior el patrón estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.

- Lo anterior no aplica a las mujeres en periodo de gestión o lactancia, así como los menores de edad de 18 años.
- Los trabajadores estarán obligados a reanudar sus labores tan pronto concluya la contingencia.
- Los descuentos para la amortización de los créditos de Infonavit no deberán ser superior al veinte por ciento del mismo, independientemente de la modalidad de descuento que se informe a través de la cédula de determinación o aviso de retención.

Cálculo:	Salario Mínimo	
	Zona Libre de la Frontera Norte	Resto del país
(=) Base	185.56	123.22
(*) Limite diario		20%
(=) Descuento diario	37.11	24.64

- En el caso de las cuotas y aportaciones en materia de seguro social e Infonavit corresponderá al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores. Esto siempre y cuando se otorgue al trabajador la indemnización mencionada en el inciso c.
- Otros Descuentos: La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

**Fundamentos:** Artículo 42bis, 110, 427, 429 fracción IV, 432 de la Ley Federal de Trabajo, 36 de la Ley del Seguro Social, 47 del Reglamento de Inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al INFONAVIT.

### Sugerencias

- ✓ Ante tal situación es recomendable revisar con su asesor laboral las implicaciones legales laborales y establecer un plan a seguir.
- ✓ Definir la situación de los empleados de confianza.
- ✓ En su caso, informar a sus trabajadores de manera directa o a través de su sindicato la situación que pudiera surgir ante una **Declaratoria de Contingencia Sanitaria**, esto para evitar que sus trabajadores no se mal informen y/o hagan especulaciones en base a publicaciones inadecuadas en diversos medios de comunicación e inclusive en redes sociales.
- ✓ Informe con anticipación al departamento de nómina, esto con la finalidad de que se configure el sistema de nómina de tal manera que le permita aplicar lo contemplado en la Ley Federal de Trabajo, Ley de Seguro Social y Ley del Infonavit.

Permanecemos atentos a la evolución de este tema y los mantendremos informados.