

#	Pregunta	Respuesta(s)
1	¿Puede existir una disminución de prestaciones laborales al reintegrarse a las labores? en caso de ser afirmativo ¿Cuál es el fundamento legal?	No, a menos de que la prestación que quieren dejar de pagar se liquide, es decir se pague la indemnización de ley en la parte proporcional.
2	¿Qué pasa si se cuenta con persona con diabetes laborando en una empresa esencial? El IMSS debería darle incapacidad o se tiene que pagar como incapacidad interna ?	Sugiero hacer el trámite de solicitud de "permiso especial por contingencia" en la página del IMSS
3	Cuando una empresa decide liquidar a sus trabajadores por esta situación de la contingencia, pero, lo quiere realizar en un porcentaje menor a lo establecido por la ley, ¿Qué puede hacer el trabajador?	Toda liquidación debe realizarse en términos de lo que establece "La LFT", en caso contrario el trabajador puede demandar.
4	En el webinar del lunes se dijo que el IMSS no podía establecer como riesgo de trabajo algún padecimiento de COVID porque no podía establecer de forma clara en donde se contagió el trabajador, que opinan sobre esto	Es correcto, la procedencia del contagio será complicado demostrarlo, pero consideramos que ante la dificultad El IMSS siempre se va por lo más fácil, es decir determinarlo como riesgo. (2) Es bastante controvertido que se pueda establecer en donde inició el contagio del empleado; la parte importante es documentar adecuadamente y atender los posibles actos de autoridad en forma diligente. Ej. Correcto Lienado Del St7 Con La Declaración Patronal
5	Hola, en relación con el paro técnico ¿No debe ser un proceso legal ante autoridades? como se instrumentaría si las actividades de la Junta estan restringidas.	Efectivamente, debe ponerse a consideración de la autoridad laboral, actualmente en algunos estados se habilitaron las funciones de las juntas para este tema.
6	¿Cuáles son los criterios que toma el IMSS para clasificar un caso de COVID como accidente de trabajo o trayecto (muy ambiguo) cuando en la generalidad, los está clasificando como "enfermedad general"? ¿Puedes ser más específico?	Se debe estar alerta a los actos de autoridad y documentar adecuadamente
7	La contingencia es una justificación para liquidar a los trabajadores en un porcentaje menor a lo que indica la ley?	De Ninguna Manera.
8	Frente a posibles abusos patronales por desconocimiento de sus derechos de los trabajadores; el consenso no es una trampa para lograr la autorización a que se vulneren sus derechos laborales?	El consenso tiene como finalidad evitar el conflicto entre el patrón y el trabajador, buscando un ganar-ganar
9	Respecto al pago de las utilidades se puede realizar un convenio con los empleados y en caso de ser así se deberá presentar ante la junta de conciliación y arbitraje? y que pasa si realizó un convenio con los trabajadores y no lo presento ante la junta?	No procede convenio en este caso, el pago de PTU generada en 2019 se debe realizar en los términos de Ley.
10	Y como se reporta al IMSS esa disminución de sueldo (ya teniendo el convenio firmado). ¿Solo se aplica y ya?	Depende del convenio al que se llegue, en su caso se hará la notificación del cambio de salario, jornada o semana reducida
11	Respecto a los convenios individuales con los trabajadores no sindicalizados, para consensar reducción en horas o días laborados (y en consecuencia reducir el pago) son susceptibles de que mas adelante el trabajador demande y la autoridad no reconozca dicho convenio ?	Si es posible, y procedente en virtud de que son derechos a los cuales no se puede renunciar.
12	¿Está regulado por la STPS de México el teletrabajo?	La LFT en su capítulo XII Define lo que es el trabajo a domicilio, realizado de forma habitual.
13	Si fuera el caso de una liquidación: se puede celebrar un convenio entre trabajador y patrón para pagar en parcialidades el monto de la liquidación? sin que esto constituya un riesgo mas adelante con autoridades laborales?	Es posible realizarlo sin contingencia si el pago de la liquidación es completo.

14	¿Qué otras implicaciones tienen el Home-Office, el trabajo es el mismo, donde sólo realmente cambia la ubicación física del trabajo?	Efectivamente, no vemos riesgos mayores, aunque es recomendable firmar adendum al contrato inicial sino se había pactado inicialmente así.
15	Al estar haciendo home office es muy difícil lograr una impresión y un escaneo, sería válido recibir una aceptación del convenio vía correo?	La copia no tiene validez legal en un juicio, por lo que es recomendable tener documentos originales.
16	Empresa con actividad esencial que continúa laborando pero a capacidad mínima por bajas ventas, puede hacer convenio con trabajadores para reducción de salarios? tanto personal de guardia como home office?	Es posible hacerlo, y recomendable realizarlo previo consenso con los trabajadores.
17	Desde su punto de vista, considera que la autoridad está presionando al máximo a los empresarios esperando al último momento para dejar solo una quincena bajo el esquema de declaratoria de contingencia sanitaria? o definitivamente NO se va a declarar?	Creemos que NO se va a declarar.
18	En el Webinar anterior nos comentaban que el COVID no era riesgo de trabajo e igual nos dijeron que si se podían hacer convenios para reducción de sueldo	Pregunta 1 solo estar alerta a los actos de autoridad y documentar adecuadamente; Pregunta 2 es posible debe apoyarse en la asesoría de un abogado laboralista
19	En el paro técnico, implicaría que se modificara en forma temporal el salario por trabajar una menor jornada?	El salario sigue siendo el mismo, lo que se modifica es el tiempo que labora; lo que podría llevar a un cambio en la percepción del trabajador y los efectos en Seguridad Social dependerán del convenio o acuerdo que se tenga con los trabajadores
20	¿Es viable mantener los convenios posteriores a que concluya la emergencia sanitaria?	Si así es acordado por las partes, sí.
21	¿Hay alguna sanción en caso de disminuir o rescindir el contrato con los trabajadores?	Propiamente una sanción no, pero si se despiden sin causa justificada posiblemente se tenga que enfrentar un juicio laboral. En este caso también se debe indemnizar al empleado en términos de LFT
22	Pero es ilegal el que no le den prestaciones como el aguinaldo, aunque sea voluntario. ¿Qué opinan?	Es correcto, son derechos de los trabajadores son irrenunciables
23	Efectivamente en una plática anterior, se notificó que si era permitido realizar bajas del Seguro Social con motivo de ausentismo, baja definitiva de personal, entre otras...se contraponen a lo que nos compartías hoy ¿que sería lo permitido?	El art. 31 de la LSS permite la disminución de días por ausencia menores a 8 días, sin embargo esto deberá ser armónico con los días de sueldo pagados a través de la nómina a los empleados; si se cambian temporalmente las Condiciones Generales de Trabajo y la jornada o la semana de trabajo disminuye, no es posible afectar además días de ausentismo cuando el pago es por el período completo de nómina
24	¿Es obligatorio el pago de salarios, si hay suspensión de actividades?	En términos de la LFT art 42, la relación solo se puede suspender en los casos señalados en dicho artículo, y no procede el pago de salarios.
25	Por mi operación me vi en la necesidad de dar bajas al personal, negociamos con el personal y se le pago un 70% de su indemnización, me firmaron toda la documentación. ¿puedo tener problemas futuros? A	Un con un convenio firmado, si el pago no se realizó al 100% y no existe renuncia expresa firmada por el trabajador, sí es posible tener una demanda posterior. Sugerimos evaluar además el daño reputacional
26	¿Qué pasa con los trabajadores por outsourcing y con la misma empresa de outsourcing?	La responsabilidad inmediata la tiene la empresa que funge como su patrón

27	¿Este permiso especial no aplica para una incapacidad inicial por riesgo de trabajo?	El trámite electrónico es por permiso especial por COVID-19 o maternidad (antecedentes en poder del IMSS). Para RT es necesario que el área de medicina en el trabajo dictamine el accidente o enfermedad
28	¿El pago a plazos permite que la constancia de no adeudo siga saliendo positiva?	Es correcto, ya que se tiene un convenio de pago en garantía
29	Mi empresa ya mando los documentos al correo del IMSS para el apoyo de pagos en parcialidades.... Cuántos días aproximadamente se tardan en contestar o mandar esa preconvención?	Los casos que hemos visto no exceden de 3 días, sugiero verificar el tamaño de los archivos enviados, quizá no se recibió por parte de la autoridad
31	¿Como se excluyen desde SUA las AP Infonavit con crédito y sin crédito?	Sugerimos realizar 2 SUA seleccionando cada caso la opción deseada "con crédito" y "sin crédito" al momento de realizar el propio SUA
32	¿Hay apoyos para auto empleadores formales?	Para los pequeños o medianos empresarios es donde más apoyos se están generando
33	Para el FONACOT, sabes si para demostrar la reducción de salario se requiere presentar algún escrito? o documento donde conste que el salario esta reducido.	Existe comunicación específica de esta autoridad para la ayuda a trabajador, es la página oficial encuentran mayores detalles.
34	¿Se podrá postergar la entrega de PTU?, Existe algún comunicado oficial sobre este caso	No, contestada en una pregunta anterior.
35	¿Cuál es la liga para medir poder medir el riesgo de contagio?	Http://Www.IMSS.Gob.Mx/Covid19/Calculadora-Complicaciones
36	¿Cómo debe hacer sus trámites ante el IMSS una colaboradora que está embarazada a fin de que obtenga el beneficio de su incapacidad y su respectivo pago?	Los puede hacer desde IMSS digital o directo en la página electrónica del IMSS (se requiere tener antecedentes registrados en el IMSS)
37	¿Es posible el envío por correo electrónico de los convenios?	Es posible pero lo legalmente requerido es contar con las firmas autógrafas
38	En atención a lo expuesto, entonces es permisible el enviar a casa a empleados mayores a 60 años y mujeres embarazadas con una disminución de su salario al 50%, en convenio firmado por todas las partes??; y entiendo que hay guardias en Juntas de Conciliación para la ratificación de los mismos convenios, es esto correcto?? Gracias.	Es posible sí, si existe convenio, pero esta situación no hace vulnerable al patrón frente a una demanda.- Debe recordarse que en el caso de la mujer embarazada existen reglas específicas en la LFT de protección
40	¿Cómo hacemos, con las personas que están en riesgo y no pueden hacer home Office?	Las actividades en los centros de trabajo, consideradas como NO ESENCIALES se encuentran suspendidas
41	¿Sobre el tema de solicitar incapacidad para el sector vulnerable, comentaste que se puede hacer para obtener un beneficio?	Sugiero ingresar a la plataforma digital del IMSS y solicitar el "permiso especial por contingencia"

42	¿Si hace home office y se contagia como no será considerado enfermedad de trabajo?	No es posible esa calificación por parte del IMSS ya que no ocurre en el centro de trabajo
43	¿El IMSS solo permite meter 8 faltas al mes?	El SUA Esta Limitado Hasta 7 Días
44	¿Dijeron que el COVID se considera riesgo cuando el patrón no dio herramientas necesarias?	Habrà que hacer una evaluación de cada caso y si la falta de equipo provocó, que estando en exposición al riesgo, hubiera contagio al trabajador
45	¿Si caigo en el supuesto del art. 40E de LSS, puedo aplicar el beneficio del convenio de pago en parcialidades	Sugiero hacer la consulta directa a la autoridad
46	¿La NOM-035 solo aplica para cuestiones de eventos traumáticos severos con motivo del trabajo?	No, también aplica para otros casos como discriminación, acoso, etc.
47	Una persona en estado de gravidez se considera trabajador vulnerable, que manejo se puede dar? se tiene que pagar el 100% de la nómina, no accede a hacer home office, total negativa a participar desde casa, tiene crédito hipotecario en Infonavit. Qué procede en éste caso como patrón?	Sugiero levantar el acta administrativa que corresponda y documente el caso. Evaluar la necesidad de permanencia en el trabajo, el tema de los créditos contraídos es de orden individual
48	¿En caso de convenios bilaterales tendrían que tener que requisitos ya que las juntas están cerradas?	Ningún requisito en particular, solo que sean firmados por las partes.
49	Buenos días, en atención a lo expuesto, entonces es permisible el enviar a casa a empleados mayores a 60 años y mujeres embarazadas con una disminución de su salario al 50%, en convenio firmado por todas las partes; y entiendo que hay guardias en Juntas de Conciliación para la ratificación de los mismos convenios. Gracias.	Ver preguntas anteriores. Grupos vulnerables no necesariamente implica la disminución del salario y las mujeres embarazadas tienen un apartado específico de protección establecido en la LFT.
51	¿Los créditos de 25,000 están condicionados a tener cuentas bancarias en bancos específicos?	No, hasta donde El Diario Oficial señala
52	Pero en la otra charla dijeron lo contrario, que no era riesgo de trabajo. Adicional también dijeron que si se puede disminuir el sueldo, en común acuerdo. Ver Entonces, ¿se puede o no se puede? Gracias	Ver Preguntas anteriores Ya Se Acotó Este Tema - Si Es Posible Llevar A Cabo Convenios Sindicales Con Los Trabajadores