|  |  |
| --- | --- |
| **“IMPLICACIONES LABORES DERIVADAS DE LA DECLARACIÓN DE EMERGENCIA SANITARIA POR FUERZA MAYOR”**  **SINOPSIS**  El lunes 30 de marzo de 2020 se emitió y publicó en el Diario Oficial de la Federación, el “Acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor a la epidemia generada por el virus SAR-CoV2 (COVID-19)”.  La declaratoria está apegada al marco normativo del País, en tanto el Consejo de Salubridad General es el órgano constitucional facultado para tomar medidas ejecutivas y generales en materia de salud en particular ante el peligro de epidemias.  El sector empresarial se encuentra en un estado de incertidumbre respecto de sus trabajadores, pues desconocen cómo deben manejar sus relaciones de trabajo debido a que la autoridad le da a esta situación atípica la connotación de **“emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor”** en lugar de **“contingencia sanitaria”**, término referido en la Ley Federal del Trabajo (LFT), que les permitiría aplicar lo dispuesto en los artículos 42-Bis, 427, fracción VII y 429, fracción IV de ese ordenamiento legal, los cuales prevén que cuando las autoridades competentes emitan una **declaratoria de contingencia sanitaria**, conforme a las disposiciones aplicables, **los patrones no requerirán de la aprobación o autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje** (y a la postre, los Tribunales Laborales) para la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo y **únicamente 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.**  Por otro lado, los artículos 427, fracción I, y 429, fracción I, de la LFT prevén que es **causa de suspensión temporal** de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento una **causa de fuerza mayor** que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos, pero en este caso el patrón tienen que dar aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje o en su momento al Tribunal, para que éste, previo el procedimiento consignado en el **Procedimiento Especial Colectivo** establecido en el artículo 897 de la LFT, la **apruebe o desapruebe**, quien **fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación**, **sin que pueda exceder del importe de un mes de salario**, siendo que dicho procedimiento aunque es más expedito que el ordinario, no se resuelve de manera inmediata y en el caso que nos ocupa las Juntas de Conciliación y Arbitraje han suspendido sus actividades ordinarias y únicamente trabajan con guardias, lo que complicaría la substanciación de dicho procedimiento.  **ACUCERDOS EMITIDOS POR LA SECRETARIA DE SALUD**    En el “Acuerdo por el que se establecen las medidas preventivas que se deberán implementar para la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)”, publicado en el Diario Oficial de la federación **(DOF) del** **24 de marzo de 2020**, la Secretaría de Salud (SS) estableció diversas **medidas preventivas**, y en el aspecto laboral, detalló:   * Evitar la asistencia a centros de trabajo, espacios públicos y otros lugares concurridos, a los adultos mayores de 65 años o más y grupos de personas con riesgo a desarrollar enfermedad grave o morir a causa de ella, quienes, en todo momento, en su caso, y a manera de permiso con goce de sueldo, gozarán de su salario y demás prestaciones establecidas en la normatividad vigente. * Suspender temporalmente las actividades de los sectores público, social y privado que involucren la concentración física, tránsito o desplazamiento de personas a partir de la entrada en vigor de ese Acuerdo y hasta el 30 de mayo del 2020. * En el sector privado continuarían laborando las empresas, negocios, establecimientos mercantiles y todos aquellos que resultaran necesarios para hacer frente a la contingencia, de manera enunciativa, 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 correspondieran a espacios cerrados con aglomeraciones * **Las relaciones laborales se mantendrían y aplicarían conforme a los contratos individuales, colectivos o ley; condiciones generales de trabajo que correspondieran, durante el plazo referido en este Acuerdo y al amparo de la LFT y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional; todo ello, con estricto respeto a los derechos laborales de los trabajadores, en los sectores público, social y privado.**   Posteriormente, la Secretaria de Salud publicó en el **DOF del 31 de marzo de 2020**, el “Acuerdo por el que se establecen **acciones extraordinarias** para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2”, en donde en cumplimiento al acuerdo difundido por el Consejo de Salubridad General el **30 del mismo mes** (Acuerdo por el que se declara como **emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor**, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) ”estableció, en lo referente a la materia laboral, lo siguiente:   * Ordenar la **suspensión inmediata**, **del 30 de marzo al 30 de mayo de 2020**, de las **actividades no esenciales**, con la finalidad de mitigar la dispersión y transmisión del virus SARS-CoV2 en la comunidad, para disminuir la carga de enfermedad, sus complicaciones y la muerte por COVID-19 en la población residente en el territorio nacional. * Las únicas **actividades consideradas esenciales**, que podrían continuar en funcionamiento, fueron:  1. Las **directamente necesarias para atender la emergencia sanitaria** 2. Las **involucradas en la seguridad pública y la protección ciudadana**; 3. Las de los **sectores fundamentales de la economía**: financieros, el de recaudación tributaria, 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 transporte de pasajeros y de carga; producción agrícola, pesquera y pecuaria, agroindustria, industria química, productos de limpieza; ferreterías, servicios de mensajería, guardias en labores de seguridad privada; guarderías y estancias infantiles, asilos y estancias para personas adultas mayores, refugios y centros de atención a mujeres víctimas de violencia, sus hijas e hijos; telecomunicaciones y medios de información; servicios privados de emergencia, servicios funerarios y de inhumación, servicios de almacenamiento y cadena de frío de insumos esenciales; logística (aeropuertos, puertos y ferrocarriles), así como actividades cuya suspensión pudiera tener efectos irreversibles para su continuación.  * En todos los lugares y recintos en los que se realizaran las actividades definidas como esenciales, se impidió celebrar reuniones o congregaciones de más de 50 personas. * El resguardo domiciliario corresponsable se aplicaría de manera estricta a toda persona mayor de 60 años de edad, estado de embarazo o puerperio inmediato, o con diagnóstico de hipertensión arterial, diabetes mellitus, enfermedad cardíaca o pulmonar crónicas, inmunosupresión (adquirida o provocada), insuficiencia renal o hepática, independientemente de si su actividad laboral se considerara esencial. * Todas las medidas establecidas en dicho Acuerdo deberían aplicarse con estricto respeto a los derechos humanos de todas las personas.   Como puede verse, **ninguno de estos instrumentos decretó la contingencia sanitaria referida en la LFT, por lo cual se incumplen los extremos para la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.**  Consecuentemente, **los patrones están obligados a cubrir íntegramente el salario de los trabajadores, en especial, cuando en el primero de estos acuerdos, se estableció que las relaciones laborales se mantendrían y aplicarían conforme a los contratos individuales, colectivos o ley o las condiciones generales de trabajo que correspondieran, en los sectores público, social y privado**.    Por ello, válidamente estos acuerdos se relacionan con las medidas de seguridad sanitaria previstas en la Ley General de Salud, en donde se faculta a la Secretaría de Salud (y los gobiernos de las entidades federativas, en sus respectivos ámbitos de competencia), para ordenar o ejecutar de forma inmediata, entre otras, la cuarentena; la suspensión de trabajos o servicios, y las demás de índole sanitaria que puedan evitar se causen o continúen causando riesgos o daños a la salud (art. 404, fraccs. II; VII, y XIII).    Respecto a la suspensión de trabajos, los artículos 411 y 412 de la LGS indican que puede ser temporal; total o parcial, y por el tiempo estrictamente necesario. Todo ello, para evitar se ponga en peligro la salud de las personas.  Dicha suspensión podrá ser levantada por la propia autoridad que la ordenó, cuando cese la causa por la cual fue decretada.    Sin embargo, **esta circunstancia no significa que se suspendan los efectos de la relación laboral,** como ya se mencionó.    **RECOMENDACIONES**  Aun cuando los alcances de los acuerdos emitidos por la Secretaría de Salud pudieran cuestionarse, y se sostuviera una posible interpretación en torno a que efectivamente se está ya ante una contingencia sanitaria, lo cierto es que los artículos 17 y 18 de la LFT, prevén que en caso de duda, deberán aplicarse los principios generales que deriven de la normatividad laboral; los principios generales del derecho; los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución; la jurisprudencia; la costumbre, y la equidad, prevaleciendo en todo momento la interpretación más favorable al trabajador.  Ante la **suspensión temporal de las relaciones de trabajo** por **causa de fuerza mayor** el patrón tendría que dar aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta, previo el procedimiento consignado en el Procedimiento Especial Colectivo establecido en el artículo 897 de la LFT, la apruebe o desapruebe, y fije la indemnización que deba pagarse a los trabajadores sobre la base del salario del trabajador o trabajadora hasta por un mes. (art. 429), lo cual resulta complicado y lleva tiempo, por tanto, resulta poco práctico ante el escenario que están viviendo las empresas.  Por ello, ante las graves repercusiones económicas negativas que está provocando el COVID-19, y para garantizar la fuente de trabajo, pensamos que es legalmente posible y recomendable **negociar con trabajadores y sindicatos**, para llegar a los mejores acuerdos y convenios posibles lo anterior con apoyo en lo dispuesto por el **artículo 57 segundo párrafo** (reformado en DOF 01-05-2019) de la Ley Federal del Trabajo que establece que:  *“…el patrón podrá solicitar la* ***modificación de las condiciones de trabajo*** *cuando* ***concurran circunstancias económicas que la justifiquen”***.  En la práctica estos acuerdos de modificación de condiciones de trabajo se denominan **paro técnico**, los cuales se llevan a cabo precisamente como consecuencia de una afectación económica que sufre una compañía y tiene por objeto **preservar la fuente de empleo de los colaboradores mediante la modificación a determinadas condiciones de trabajo**, tales como: **reducción de la jornada de labores** y por ende disminución de los ingresos salariales de los trabajadores dependiendo de los cambios realizados o la **suspensión temporal de las relaciones laborales** sin goce de sueldo o con compensaciones convenidas, pero dicho procedimiento **requiere el consentimiento expreso y por escrito de los trabajadores y del sindicato**.  Los acuerdos modificatorios se plasman en un **convenio**, el cual es de carácter temporal, es decir, su duración es sólo por el tiempo en que las circunstancias económicas de la organización lo requieran y debe ser ratificado y aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva para que tenga plena validez y evitar futuras contingencias legales. (arts. 33 y 34 LFT).  **Efectos ante el IMSS**  Aun cuando el **paro técnico** puede implicar la disminución de la jornada o semana laboral, o de ambas; el patrón y los trabajadores tienen la obligación de cubrir las cuotas obrero-patronales y aportaciones de vivienda causadas en esos días porque no existe ningún precepto legal que los exima de ello.  El beneficio previsto para este caso es la determinación especial del salario base de cotización (SBC) de los trabajadores que se encuentren en esta situación. Así que los patrones en paro técnico deben:   * Calcular los SBC de sus subordinados de acuerdo con lo establecido en el numeral 62 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF), esto es si se trata de:  1. **Jornada reducida**: el SBC se determina sumando los salarios que el trabajador perciba por cada hora en una semana y se dividen entre siete.   A pesar de que la fracción I de este numeral no señala que al cálculo debe adicionarse la parte proporcional del aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y séptimo día, es necesario considerar estos conceptos porque son ingresos que percibe el subordinado por cada unidad de tiempo laborada (art. 27, primer párrafo de la Ley del Seguro Social LSS). El resultado es la base salarial, misma que si resulta inferior al salario mínimo de la región, deberá ajustarse a éste   1. **Semana reducida**: para calcular el salario base de cotización se suman los salarios percibidos por el trabajador en una semana, al resultado se le adiciona el importe de las prestaciones que lo integran y la parte proporcional del séptimo día y se dividen entre siete. Si el cociente resulta inferior al salario mínimo de la región, tiene que ajustarse a éste, o 2. **Jornada y semana reducidas**: el SBC se determina según sea que el salario se estipule por día o unidad de tiempo, empleando la fórmula correspondiente, y  * Presentar ante el IMSS las modificaciones salariales de sus colaboradores (art. 34 LSS)   Una vez que el paro técnico termine y se restablezcan las condiciones laborales de los trabajadores, el patrón debe comunicar al Instituto esta situación mediante la presentación de las modificaciones salariales correspondientes.  Por lo anterior, seguiremos manteniéndolos informados en relación con las medidas sanitarias tomadas por el Gobierno Federal.  CDMX 28 de abril de 2020.  La información contenida en este informe es de carácter informativo y no pretende ser una opinión legal o asesoría sobre algún caso en particular.  En el caso de que requiera alguna orientación específica, antes de tomar cualquier decisión, puede contactarnos y con gusto le atenderemos.  *Continuamos a sus órdenes en nuestro domicilio de siempre:*  *Río Duero 31 Col. Cuauhtémoc,*  *Alc. Cuauhtémoc, C.P. 06500,*  *Ciudad de México,*  *Teléfono: +52 55 5242.0771.*  *Contacto: Marcela Trujillo,*  *Socia Administradora.*  [*marcela.trujillo@rva.com.mx*](mailto:marcela.trujillo@rva.com.mx)*,*  [*www.rvaabogados.com*](http://www.rvaabogados.com) | **"LABOR IMPLICATIONS ARISING FROM THE DECLARATION OF SANITARY EMERGENCY FROM FORCE MAJEURE"**  **SYNOPSIS**  On Monday, March 30, 2020, it was issued and published in the Official Gazette the “Resolution declaring a state of sanitary emergency due to force majeure of the epidemic generated by the virus SAR-CoV2 (COVID-19)”.  Such resolution complies with the laws of our country, whereas the General Health Council is the constitutional body entitled to take executive and general measures regarding public health, particularly in the event of danger of epidemics.  The entrepreneurial community remains uncertain about its workers, as they do not know how to manage their labor relationships due to the fact that the authority defines this atypical situation as a "**health emergency due to force majeure**" instead of a "**health contingency**", a term referred to in the Federal Labor Law (LFT), which would allow them to apply the provisions of articles 42-Bis, 427, section VII and 429, section IV of that law, which provide that whenever the proper authorities issue a **declaration of health contingency**, in accordance with the applicable provisions, **employers shall not require the approval or authorization of the Conciliation and Arbitration Board** (and ultimately, the Labor Courts) for the suspension of effects of the labor relationships and **shall only be obliged to pay their workers an indemnity equivalent to one day of the general minimum wage in force, for each day of the suspension, which may not exceed one month**.  Furthermore, Articles 427 section I and 429 section I of the LFT provide that a **temporary suspension** of employment relations in a company or establishment shall be due to a **cause of force majeure** that results in the suspension of work as a necessary, immediate and direct consequence, although in this case the employer shall give notice of the suspension to the Conciliation and Arbitration Board or eventually to the Court, so that the latter, upon the procedure set out in the **Special Collective Procedure** established in Article 897 of the LFT, **approves or disapproves it**, who **shall determine the compensation to be paid to the employees, considering, among other circumstances, the expected duration of the work suspension and the possibility of finding a new occupation, without it exceeding the amount of one month's salary**, whereas such procedure, although more expeditious than the ordinary one, is not resolved immediately and under the current circumstances, the Conciliation and Arbitration Boards have suspended their ordinary activities and only work with guards, complicating the progress of such procedure.  **RESOLUTIONS ISSUED BY THE MINISTRY OF HEALTH**  In the “Resolution by which it is stablished the preventive measures for mitigation and risk control due to the virus SARS-CoV2 (COVID-19)”, Published in the **Official Gazette on March 24, 2020**, the Ministry of Health set several **preventive measures**, and regarding the labor aspect it was detailed:   * Avoiding attendance at workplaces, public spaces and other crowded places for adults over 65 years old and groups of people at risk of developing serious illness or dying from it, who, at all times, where appropriate, and as a form of paid permission, shall enjoy their salary and any other allowances established in the regulations in force. * Temporarily suspend all activities of the public, social and private sector that involve physical concentration, transit or displacement of people as of the date of the effective date of this Resolution and until May 30, 2020. * In the private sector, enterprises, businesses, commercial establishments and all those necessary to face the contingency, such as hospitals, clinics, pharmacies, laboratories, medical services, financial services, telecommunications and media, hotel and restaurant services, petrol stations, markets, supermarkets, miscellaneous, transport and gas distribution services, will remain working, provided that they do not correspond to closed spaces with crowds. * **Labor relationships shall remain and apply in accordance to each individual, collective or law labor agreement; corresponding general conditions, during the period of time referred to in this Resolution and under the provisions of the Federal Labor Law, Federal Law for State Workers; the aforementioned, with strict respect to the employees’ labor rights, in public, social and private sector.**   Subsequently, the Ministry of Health published in the **Official Gazette on March 31, 2020**, the " Resolution establishing **extraordinary actions** to address the health emergency generated by the SARS-CoV2 virus", in which, in compliance with the Resolution issued by the General Health Council on **March 30, 2020** (Resolution declaring a state of **sanitary emergency due to force majeure** of the epidemic generated by the virus SAR-CoV2 (COVID-19)) stated, regarding labor matters, the following:   * Order the **immediate suspension, from March 30 to May 30, 2020, of non-essential activities**, in order to mitigate the spread and transmission of the SARS-CoV2 virus in the community, so as to reduce the disease burden, its complications and death from COVID-19 in the population living within the national territory. * The only **activities considered as essential**, and that may continue working, are the following:  1. Those **directly necessary to attend the sanitary contingency.** 2. Those **involved in public security and citizen protection.** 3. Those of the **fundamental sectors of the economy**: financial, taxation, energy distribution and sales, gas stations and gas, generation and distribution of potable water, food and non-alcoholic beverage industry, food markets, supermarkets, self-service stores, grocery stores and prepared food sales; passenger and cargo transportation services; agricultural, fishing and livestock production, agro-industry, chemical industry, cleaning products; hardware stores, courier services, guards in private security work; day care centers and children's homes, nursing homes and homes for the elderly, shelters and care centers for women victims of violence and their children; telecommunications and information media; private emergency services, funeral and burial services, storage and cold chain services for essential supplies; logistics (airports, ports and railways), as well as activities whose suspension might have irreversible effects on their continuation.    * In all places and venues where the activities defined as essential were carried out, meetings or congregations of more than 50 people are not allowed.    * Co-responsible home care shall be strictly applied to all persons over 60 years old, pregnant or immediately postpartum, or diagnosed with high blood pressure, diabetes mellitus, chronic heart or lung disease, immunosuppression (acquired or induced), kidney or liver failure, regardless of whether their work activity is considered essential.    * All measures set forth in such Resolution shall be implemented with strict respect for the human rights of all persons.   As it can be seen, **none of these instruments decreed the health contingency referred to in the LFT, thus failing to comply with the extremes for the effects suspension of labor relationships.**  Consequently**, the employers are obliged to cover the workers' salary in full, especially with regard to the first of these resolutions, which established that the labor relations would be maintained and applied in accordance with the individual, collective or law agreements or the corresponding general labor conditions, in the public, social and private sectors.**  Therefore, these resolutions are validly related to the health security measures provided for in the General Health Law, which entitles the Ministry of Health (and the governments of the federal entities, in their respective fields of competence), to order or execute immediately, among others, quarantine; suspension of work or services, and others of a health nature that may prevent risks or damage to health from being caused or continued (art. 404, sections II; VII, and XIII).  Regarding the suspension of work, articles 411 and 412 of the General Health Law indicate that it can be temporary; total or partial, and for the strictly necessary time. All this, to avoid endangering people's health.  Such suspension may be terminated by the same authority that ordered it when the cause for which it was decreed ceases.    However, **this circumstance does not mean that the effects of the employment relationship are suspended, as already mentioned.**  **RECOMMENDATIONS**  Even if the scope of the resolutions issued by the Ministry of Health could be questioned, and a possible interpretation could be held that a health contingency is indeed already taking place, the truth is that Articles 17 and 18 of the LFT provide that in case of doubt, the general principles derived from labor regulations shall be applied; the general principles of law; the general principles of social justice derived from Article 123 of the Constitution; jurisprudence; common law, and equity, prevailing at all times the interpretation most favorable to the worker.  In the event of **temporary suspension of labor relations due to force majeure**, the employer would have to give notice of the suspension to the Conciliation and Arbitration Board so that it may approve or disapprove it, after the procedure set forth in the Special Collective Procedure established in Article 897 of the LFT, and determine the compensation to be paid to the employees based on the worker's salary for up to one month. (article 429), which results complicated and time-consuming, and is therefore impractical given the scenario that the companies are going through.  Therefore, given the severe negative economic repercussions that COVID-19 is causing, and in order to guarantee the labor source, we think that it is legally possible and advisable to **negotiate with workers and unions**, in order to reach the best possible agreements and conventions, supported by the provisions of **article 57 second paragraph** (reformed by the Official Gazette 01-05-2019) of the Federal Labor Law, which establishes that:  "...the employer may request the **modification of the working conditions when economic circumstances justify it**".  In practice, these arrangements for the modification of working conditions are called **technical strike**, which are carried out precisely as a consequence of an economic affectation suffered by a company and are aimed **to preserve the source of employment of the collaborators by modifying certain working conditions**, such as: **reduction of the working hours** and therefore reduction of the workers' salary income depending on the modifications made or **the temporary suspension of the working relationships** with no salary or with agreed compensations, but such procedure **requires the express and written consent of the workers and the union.**  The modifications are recorded in an agreement, which is of a temporary nature, that is, its duration is only for the time that the economic circumstances of the organization require it and it must be ratified and approved by the respective Conciliation and Arbitration Board in order to be fully valid and to avoid future legal contingencies. (Articles 33 and 34 LFT).  **Effects before the Social Security Mexican Institute (IMSS)**  Even though the **technical strike** may imply the reduction of the working shift or working week, or both; the employer and employees have the obligation to cover the worker-employer and housing contributions incurred on those days since there is no legal precept that exempts them from this.  The benefit provided for this case is the special determination of the Basic Contribution Salary (SBC) of workers in this situation. Therefore, employers in technical strike shall:   * Calculate the SBC of their employees in accordance with the provisions of paragraph 62 of the Social Security Law Regulations on Affiliation, Classification of Companies, Collection and Fiscalization (RACERF), that is, in the case of:  1. **Reduced shift**: the SBC is determined by adding up the wages the worker receives for each hour in a week and then dividing it by seven.   Although section I of this article sets forth that the calculation must include the proportional part of the bonus, vacations, vacation bonus and seventh day, it is necessary to consider these concepts because they are income received by the subordinate for each unit of time worked (article 27, first paragraph of the Social Security Law ). The result is the wage basis, which, if it falls below the regional minimum wage, it shall be adjusted to it.   1. **Reduced week**: to calculate the basic contribution salary, the salaries received by the worker in one week must be added, plus the amount of the benefits that integrate it and the proportional part of the seventh day and they are divided by seven. If the quotient is lower than the regional minimum wage, it has to be adjusted to it, or 2. **Reduced shift and week**: the SBC is determined according to whether the salary is stipulated per day or unit of time, using the corresponding formula, and  * Submitting to the IMSS the salary modifications of their employees (article 34 LSS)   Once the **technical strike** is over and the workers' working conditions are restored, the employer must inform the Institute of this situation by submitting the corresponding wage changes.  From the foregoing, we will continue to inform you regarding the sanitary measures that the Federal Government may adopt.  CDMX April 28, 2020.  The information contained herein is for information purposes only and is not intended to be a legal opinion or provide advice on any particular case. In case you require any specific guidance, before making any decision, you can contact us; we will be delighted to assist you on this matter.  *We remain at your service at our address:*  *Río Duero 31 Col. Cuauhtémoc,*  *Alc. Cuauhtémoc, C.P. 06500,*  *Mexico City,*  *Main. +52 55 5242 0771.*  *Marcela Trujillo Zepeda*  *Managing Partner*  [*marcela.trujillo@rva.com.mx*](mailto:marcela.trujillo@rva.com.mx)*,*  [*www.rvaabogados.com*](http://www.rvaabogados.com) |