

CAIEN

CAPDEVIELLE HERNÁNDEZ
& ASOCIADOS

IMPPLICACIONES LEGALES POR COVID-19

Y ASPECTOS RELEVANTES



Capdevielle, Hernández & Asociados (CAHEN & Asociados)

Emite el el presente documento a fin de precisar ciertos elementos que consideramos de interés para nuestros clientes. Lo anterior, con el objetivo de señalar las principales implicaciones de la Pandemia conocida como "COVID-19" en el Marco Legal.

Índice

- I. ANTECEDENTES
- II. ASPECTO CONTRACTUAL/MERCANTIL
- III. ASPECTO LABORAL
- IV. ASPECTO DE SEGURIDAD SOCIAL
- V. ASPECTO FISCAL
- VI. ASPECTO BANCARIO
- VII. PLAN DE RECUPERACIÓN ECONÓMICA
COVID-19 (GOBIERNO FEDERAL)

El presente documento se elabora únicamente con fines informativos y no deberá considerarse como asesoría legal de ningún tipo. Recomendamos en cada caso contactar a sus asesores legales para la toma de cualquier decisión. La información contenida en el presente podrá verse modificada a partir de la fecha de su emisión por disposiciones legales o de autoridad posteriores.

Antecedentes

Fecha	Acontecimiento
31/diciembre/2019	Reporte de China a la Organización Mundial de Salud.
30/enero/2020	Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional por el brote de 2019-ncov.oms.
07/febrero/2020	Aviso epidemiológico CONAVE.
11/marzo/2020	Declaración de pandemia por la OMS.
19/marzo/2020	Primera sesión extraordinaria del Consejo de Salubridad.
23/marzo/2020	ACUERDO por el que el Consejo de Salubridad General donde reconoce la epidemia de enfermedad por el virus COVID-19 en México, como una enfermedad grave de atención prioritaria, así como se establecen las actividades de preparación y respuesta ante dicha pandemia.
24/marzo/2020	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 COVID-19 (artículo 181 LGS).
24/marzo/2020	DECRETO por el que el presidente sanciona el Acuerdo por el que se establecen las medidas preventivas que se deberán implementar para la mitigación y control de riesgos que implica la enfermedad.
26/marzo/2020	ACUERDO donde el Consejo de Salubridad General señala los días inhábiles del 26 de marzo al 19 de abril para trámites administrativos.
27/marzo/2020	DECRETO se declaran acciones extraordinarias en las regiones afectadas por el COVID-19.
30/marzo/2020	ACUERDO por el que se declara emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) por parte del Consejo de Salubridad.
3/abril/2020	ACUERDO por el que se establecen acciones extraordinarias que se deberán de realizar para la adquisición e importación de los bienes y servicios.
3/abril/2020	NOTA Aclaratoria al Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2.
6/abril/2020	ACUERDO por el que se establecen los Lineamientos técnicos relacionados con las actividades descritas en los incisos c) y e) de la fracción II del Artículo Primero del Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2.
7/abril/2020	ACUERDO por el que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación establece acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria por causas de fuerza mayor generada por el virus SARS-CoV2.

ASPECTO CONTRACTUAL / MERCANTIL:

En materia contractual/mercantil es necesario analizar particularmente las determinaciones establecidas en cada contrato, así como aquellas disposiciones del Código de Comercio, Código Civil Federal o Estatal y las determinaciones de cada gobierno estatal para verificar si afecta o no al contrato específico y, en consecuencia, establecer la existencia de alguna limitación en el cumplimiento de la obligación principal. Es decir, se deberá analizar el caso específico para conocer: (i) todo aquello previsto en el contrato y (ii) disposiciones gubernamentales o sociales que impidan el cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato.

1) LOS PROBLEMAS CONTRACTUALES A LOS QUE EN LA ACTUALIDAD NOS ESTAREMOS ENFRENTANDO CONSECUENCIA DEL COVID-19 SON:

A) Incumplimiento de contrato.

B) Terminación anticipada unilateral o por acuerdo entre las partes.

C) Mora.

D) Los órganos jurisdiccionales no están funcionando de manera ordinaria. Por lo que exigir el cumplimiento de los contratos ante estos órganos sería evidentemente más retardado y con una carga excesiva de trabajo los mismos.

E) Rescisión por incumplimiento, en este caso por caso fortuito o fuerza mayor.

F) Cuando las partes no lleguen a un acuerdo se tiene que verificar, si se puede respaldar el incumplimiento comercial o aplicar la Teoría de la imprevisión para hacer un ajuste a las obligaciones.

2) ¿QUÉ ES LO QUE DEBEMOS TOMAR EN CUENTA PARA EL CUMPLIMIENTO CONTRACTUAL?

El principio *"Pacta Sunt Servanda"*.

La Cláusula de situaciones o efectos adversos:

- Modificación de obligaciones;
- Terminación anticipada;
- Excluyente de responsabilidad.

Los Principios contractuales.

El *"Pacta Sunt Servanda"* es el principio fundamental que rige a los contratos, aplicándose de manera directa a todos los contratos de cualquier materia (excepto laboral) y significa que las partes se obligan en los términos que así quisieron o determinaron. Los contratos deben ser cumplidos, con excepción de que acontezcan elementos futuros imprevisibles.

3) EN LO QUE NO SE HAYA PREVISTO SE TENDRÁ COMO ELEMENTO SUPLETORIO LA LEY.

Por ello, es sumamente importante regular en el contrato todas las cláusulas que precisen que, si surgieran eventos por incumplimiento, o si existirá un periodo para subsanar, también llamado *"CURE PERIOD"* en contratos anglosajones. Dicho lo anterior es importante tener una formalidad de notificación entre las partes; es decir, en los eventos de terminación anticipada: ¿cómo pueden configurarse?, ¿cuándo se debe de notificar? Y, ¿cuándo surte efectos?.

Consideraciones legales contractuales:	Consideraciones prácticas contractuales:
1. ¿Existe contrato? 2. ¿Cuál es la naturaleza de la obligación? 3. ¿Cuál es la legislación aplicable al contrato? 4. ¿Cuál es la cláusula de jurisdicción o cláusula arbitral? 5. Temporalidad en la suscripción del contrato. Ello, para conocer, si se configura la IMPREVISIBILIDAD. 6. Existe cláusula de caso fortuito y/o fuerza mayor. 7. ¿Existe imposibilidad para cumplir con la obligación? 8. ¿Qué lo imposibilita? ¿Está fuera del control? 9. Requisitos sustantivos y adjetivos específicos en el Contrato. 10. Revisión de partes relacionadas y afectadas por el Contrato. Por ejemplo, en "Contratos back to back", en el cual una de las partes traslada toda o parte de su responsabilidad a un tercero, y por consiguiente las consecuencias que derivan de él. 11. Revisión de situación de seguros. En el caso de que alguna empresa tenga contratada alguna aseguradora para enfrentar este tipo de situaciones. 12. ¿Cuáles son los procedimientos establecidos por el Contrato y la legislación aplicable para solicitar la suspensión, modificación o terminación de las obligaciones?	1. ¿Cuál es el objetivo comercial? 2. ¿Cuál es el reclamo específico derivado del "COVID-19"? 3. ¿Posibilidades reales en términos contractuales? 4. ¿Cómo se manejan las comunicaciones entre las partes? 5. Pruebas 6. Subcontratos 7. Viabilidad de la demanda (solventia e insolvencia) 8. Otras relaciones comerciales respecto de las cuales pueda existir un apoyo.

Ante alguna situación que implique allegarse a procedimientos ante órganos jurisdiccionales, es imprescindible contar con todas las notificaciones, pruebas y documentos fehacientes ante posibles controversias.

Por lo anterior, es necesario recabar la siguiente información:

Momento en que se actualiza la imposibilidad. Cuál, es el hecho generador del caso fortuito o fuerza mayor, el cual da paso a dos plazos sustanciales:

1. La fecha para notificar la actualización del excluyente de cumplimiento.
2. El comienzo del plazo para saber, si será superable el caso fortuito o fuerza mayor para una terminación anticipada del contrato; o, si será superable y como implica la suspensión temporal del cumplimiento de la obligación.



- Temporalidad de la notificación.

- Cumplir con todos los requisitos de notificación.

- Documentar evidencia.

- Negociación/mediación.

- Evidenciar la buena fe de las partes.

Al no cumplir estas formalidades se vuelven un problema al tratar de configurar un caso fortuito o fuerza mayor, mismos conceptos que, analizaremos más adelante. En este caso, es fundamental la observancia de la forma en que el incumplimiento está ligado a consecuencia del COVID-19.

4) OTRAS CUESTIONES DE FORMALIDAD IMPORTANTES SON:

- Revisar el contrato para confirmar a la persona que se encuentra facultada para la suscripción de la notificación.

- Entregar la notificación conforme al procedimiento establecido en el contrato;

- Que se acredite de manera fehaciente que la notificación fue entregada y recibida.

- Es de destacar que, si no se actualiza la imposibilidad, pero existe temor fundado se debe preparar este documento conforme a los requisitos establecidos en el contrato o, de lo contrario los requisitos que la ley establece.

Excluyentes de
responsabilidad contractual



Caso fortuito. Radica en eventos
o sucesos de la naturaleza.

vs



Fuerza mayor. Son hechos del
hombre, en este caso el decreto
emitido por la autoridad o la
acción extraordinaria.



La Pena convencional no procede
cuando el incumplimiento proviene de
caso fortuito o fuerza mayor.

La regla general de la excluyente de
responsabilidad la encontramos en el
artículo 2111 del Código Civil Federal y
Código Civil de la CDMX.

5) SUPUESTOS PARA DEFENDER LAS CONSECUENCIAS JURÍDICAS.

- Demandar pago de pena convencional o daños y perjuicios: Siempre y cuando no se acredite el incumplimiento derivado de un caso fortuito o fuerza mayor.
- Acreditar caso fortuito o fuerza mayor: Puede defenderse como una imposibilidad de incumplimiento. En caso de actualizarse se resuelve el contrato sin responsabilidad para las partes sin algún tipo de sanción.

Las dificultades de orden técnico y la incosteabilidad de la operación no constituyen causa de fuerza mayor.

6) TEORÍA DE LA IMPREVISIÓN

La excepción a “*Pacta Sunt Servanda*” es el “*Principio Rebus Sic Santibus*”.

La teoría de la imprevisión se refiere a que en ciertos casos y cuando los contratos lo prevean las obligaciones pueden ser **modificadas** en caso de que existan circunstancias supervenientes que generen un desequilibrio respecto a las obligaciones pactadas originalmente.

La teoría de la imprevisión es un supuesto de **MODIFICACIÓN**, ya que, se busca regresar al equilibrio entre las partes

VS

La fuerza mayor es una **EXCLUYENTE** de responsabilidad.



La Teoría de la imprevisión en actos mercantiles no está prevista en el Código de Comercio, ni en el Código Civil Federal. Únicamente su previsión se encuentra regulada en Códigos Civiles Locales. Tal es el caso de la Ciudad de México, la cual en su Código Civil la reconoce mediante los artículos 1496, 1496bis y 1496ter.

Por ejemplo: En un Contrato de arrendamiento en el cual la contraprestación, es en dólares y el pago es a través de la conversión a pesos mexicanos, existirá un desequilibrio para el pago de la renta.

En consecuencia, la Teoría de la imprevisión, no es excluyente de responsabilidad, ni la suspende, lo que se promueve únicamente es la modificación de la obligación a partir de que se comprueba el hecho extraordinario. Para ello, es conveniente formalizar un convenio modificadorio o que haya recaído la resolución de algún juez, siempre y cuando la contraparte no haya decidido terminar el contrato. Puesto que, si la contraparte no está de acuerdo con la modificación de la obligación podrá optar por la terminación anticipada.

ASPECTO LABORAL:

A partir del 30 de marzo de 2020 el Consejo de Salubridad declaró emergencia sanitaria por causas de fuerza mayor durante el periodo comprendido del 30 de marzo al 30 de abril, con ampliación al 30 de mayo del presente año, en el cual se tomaron las siguientes medidas:

Como ya se mencionó, la suspensión inmediata de todas las actividades no esenciales en el periodo comprendido del 30 de marzo al 30 de abril con el objetivo de mitigar la dispersión y transmisión del COVID-19.

Únicamente podrán continuar en funcionamiento las empresas que realicen las siguientes actividades, consideradas esenciales.

En todos los lugares y recintos en los que se realizan actividades esenciales, se deberán observar, de manera obligatoria, las medidas emitidas por la Secretaría de Salud.

Resguardo de manera estricta durante el Periodo, a toda persona mayor de 60 años, 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 considera esencial. Las personas que pertenecientes a los grupos vulnerables, deberán ausentarse de sus centros de trabajo con permiso con goce de sueldo, aun cuando realicen actividades esenciales.

Dicho acuerdo NO suspende de manera temporal las relaciones de trabajo en términos de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, por lo que, todos los patrones deberán continuar pagando el salario íntegro a sus empleados.

1) Obligaciones y derechos del patrón y del empleado si se determinara el caso de suspensión de labores por declaratoria contingencia sanitaria.

En caso de suspensión de labores por declaratoria de contingencia sanitaria, las relaciones de trabajo se suspenderán de manera temporal, por lo que los trabajadores estarán eximidos de presentarse al centro de trabajo y de prestar el servicio, debiendo reanudar sus actividades tan pronto termine la contingencia sanitaria. A su vez, los patrones tendrán la obligación de pagar a sus trabajadores únicamente la indemnización equivalente a un salario mínimo por cada día que dure la suspensión labores, sin que pueda exceder de un mes.

Es importante precisar que al concluir el mes de la suspensión laboral, las condiciones de trabajo deberán regresar a su estado anterior, toda vez que existe la creencia que se puede concluir la relación laboral de forma definitiva.

2) Obligaciones y derechos del patrón y del empleado en caso de suspensión de labores como medida preventiva por parte del empleador (en caso de que no se haya declarado una contingencia, pero que sea un riesgo inminente de contraer el virus por el trabajador).

En caso de que los patrones determinen la suspensión de labores como medida preventiva para evitar el contagio, los empleados tendrán derecho a recibir su salario íntegro de conformidad con lo establecido en sus contratos individuales y/o colectivos de trabajo. En caso de que las operaciones de la empresa y los servicios que prestan los empleados lo permiten, los patrones podrán solicitar a los empleados que trabajen desde su casa, y en su caso, los trabajadores tendrán derecho al pago completo de sus salarios y beneficios. Adicionalmente, patrones y trabajadores podrán llegar a distintos acuerdos, en los que se modifiquen las condiciones de trabajo.

Cualquier modificación a las condiciones laborales en donde se establezcan modificaciones tales como la reducción de la jornada de trabajo y la reducción de salario, para ser válidos, deberán ser aprobados por los empleados, y deberán constar por escrito. Es importante hacer notar que las medidas adoptadas por los patrones y trabajadores mediante dichos convenios serán de naturaleza TEMPORAL y deberán aplicarse de manera general para todos los empleados.

Derivado de las acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por COVID-19, en el acuerdo donde se declara como: **emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor generada por el virus**, implica tomar acciones para mitigar la dispersión y transmisión del virus, medidas que los sectores público, social y privado deberán implementar de manera obligatoria.

Aunque la Ley General de Salud y la Ley Federal del Trabajo no hacen ninguna referencia literal a una "Emergencia Sanitaria por Causa de Fuerza Mayor", agregar el aspecto de **fuerza mayor a la caracterización de emergencia sanitaria, desde un punto de vista estrictamente legal, obliga a los patrones continuar pagando el salario íntegro a sus empleados.**

3) Trabajo a distancia ("Home Office")

No existe regulación en materia de trabajo a distancia. Sin embargo, el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo establece que será considerado como "trabajo a domicilio" el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

La mayoría de las empresas cuentan con una política de "Home Office" en la que establecen términos y condiciones en los que se prestará el servicio de manera remota, la vigencia del mismo, la obligación del empleado de presentarse en el centro de trabajo cuando así se lo requiera el patrón, así como la posibilidad del patrón de modificar, suspender o cancelar en cualquier momento el esquema de trabajo de manera remota. El trabajador tiene derecho a las mismas prestaciones establecidas para el resto del personal.

El personal que no pueda realizar su trabajo a distancia y no pueda presentarse a laborar en el centro de trabajo por causas ajenas a él, tiene derecho al pago de su salario y prestaciones íntegras. De lo contrario, podría rescindir su relación laboral por causas imputables al patrón.

Todo el personal que esté en posibilidad de realizar sus actividades a distancia deberá continuar con sus labores y tendrá derecho al pago de su compensación total. En principio **"home office" no modifica las condiciones de trabajo tales como actividades, horarios y salario.** Únicamente modifica el lugar en el que se desempeñarán dichas actividades. Conforme a la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene la obligación de proporcionar a los empleados herramientas de trabajo .

4) Terminación de la relación laboral por el Patrón:

Cuando el patrón decida unilateralmente terminar la relación laboral, la terminación será considerada como justificada si está basada en por lo menos una de las causas establecidas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y será considerada como injustificada si la terminación se lleva a cabo sin fundamentar dicha decisión con base en la Ley referida. En este último caso, el patrón deberá cubrir al trabajador las indemnizaciones a las que hace referencia la misma ley.

Muchas compañías están optando por la celebración de convenios con sus trabajadores, justificando la reducción de la jornada laboral y, en ocasiones, de sus salarios, por las circunstancias económicas derivadas de la pandemia del Coronavirus COVID-19, fundamentando la decisión en la necesidad de salvaguardar las relaciones laborales mientras se protege la salud de los trabajadores y se limita el impacto económico, aplicando las recomendaciones emitida por la OMS y del Gobierno de México a través de la Secretaría de Salud.

El patrón no puede terminar una relación laboral si se encuentra suspendida. La Ley Federal del Trabajo establece varias causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar servicio y pagar salario, sin responsabilidad para el patrón ni para el trabajador, entre las cuales se encuentra la enfermedad contagiosa del trabajador, suspensión por causa de fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón y el hecho de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria que implique la suspensión de las labores, conforme al artículo 427 de la Ley Federal de Trabajo, en este supuesto los trabajadores están obligados a reanudar sus labores tan pronto concluya la contingencia sanitaria, momento en el cual el empleador recuperaría su facultad para terminar la relación laboral.

ASPECTO DE SEGURIDAD SOCIAL:

1) Incapacidad por COVID-19:

El 25 de marzo el Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social ("IMSS") aprobó la obtención en línea de un permiso especial por emergencia sanitaria a favor de los trabajadores. Su objetivo es disminuir la transmisión del COVID-19. Esto, permitirá la expedición de certificados de incapacidad temporal y el pago de subsidios en línea, por contingencia de COVID-19.

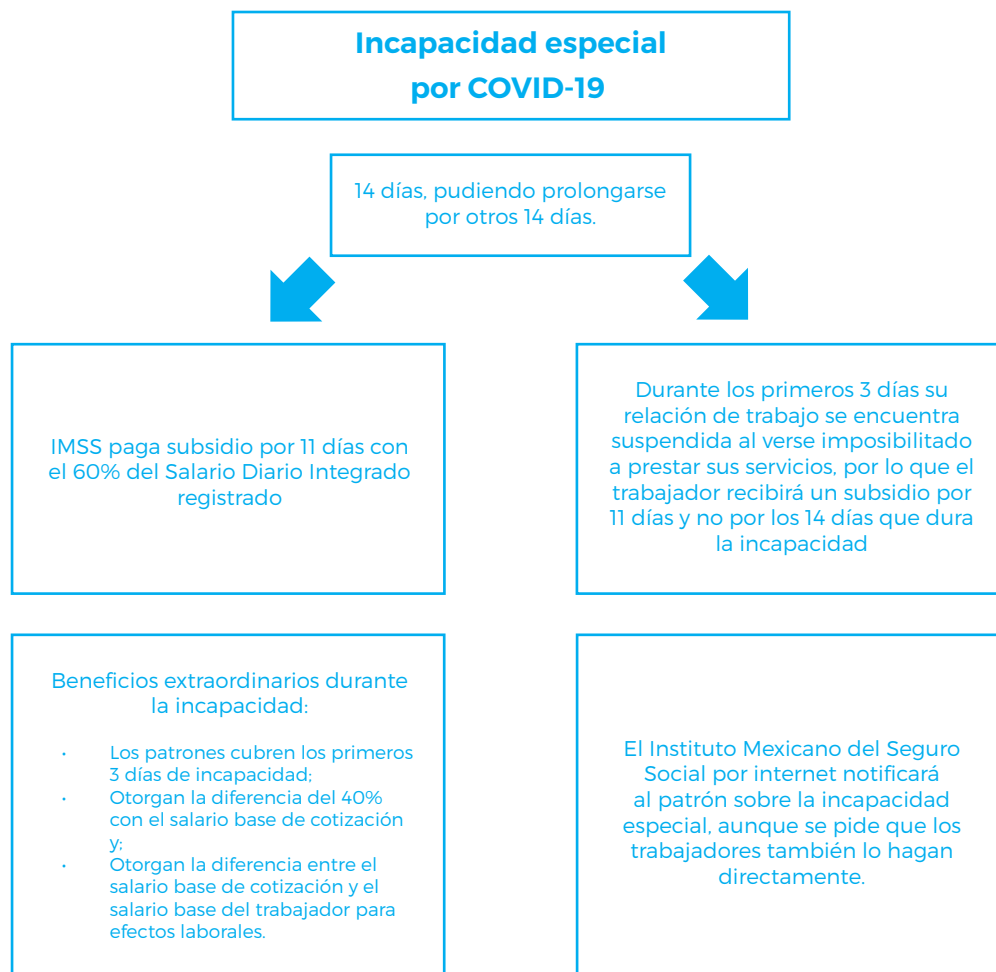
Los trabajadores enfermos podrán justificar su ausencia al trabajo y obtener el pago de los subsidios que otorga el IMSS mediante transferencia bancaria. Los asegurados que presenten síntomas de la enfermedad deberán acceder al portal del IMSS para realizar este trámite. Deberán llenar un cuestionario general aunado con los síntomas que presentan para la elaboración del diagnóstico por parte del Instituto. El cuestionario será remitido a la Unidad Médica Familiar que corresponda para evaluación y aprobación, cuyo resultado tendrá las siguientes implicaciones:

A) De ser negativo de COVID-19, el IMSS enviará al asegurado las indicaciones para el tratamiento de la enfermedad que corresponda.

B) De ser positivo el diagnóstico de COVID-19, el IMSS tomará las siguientes medidas:

- El IMSS remitirá las indicaciones al asegurado para el tratamiento de la enfermedad.
- El IMSS enviará el equipo de protección necesario para evitar el contagio familiar.
- El IMSS expedirá y enviará al asegurado y al patrón del permiso especial por incapacidad temporal para el trabajo, por un período de 14 días. Dicho permiso podrá prorrogarse por otros 14 días en caso de que persistan los síntomas o se agrave la enfermedad.

El empleado que sea dado de baja, tendrá derecho a atención médica y hospitalaria para él/ella y su familia por un periodo de 8 semanas a partir de la presentación de la fecha de baja del empleado, siempre y cuando este haya cotizado 8 semanas inmediatas anteriores al IMSS.



2) Incentivo por desempleo:

En caso de desempleo para la población de la Ciudad de México entre 18 años y 67 años con 11 meses se ofrece un incentivo económico equivalente al valor mensual de \$2,641.15 pesos, durante un plazo no mayor a 6 meses, cada 2 años, siempre y cuando justifiquen ante la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo para la Ciudad de México el cumplimiento de los requisitos. La persona tiene que vivir y haber laborado por lo menos 6 meses para una empresa con domicilio físico y fiscal en la Ciudad de México, haber perdido involuntariamente su empleo y ser buscador activo de empleo.

ASPECTO FISCAL:

1) Es importante mencionar que derivado del COVID-19, no existe algún pronunciamiento de la autoridad fiscal Federal, que determine acciones o consecuencias por la pandemia antes señalada, ni en cuanto a los apoyos o estímulos fiscales, ni a posibles incumplimientos de los contribuyentes a sus obligaciones fiscales.

ESTIMULOS FISCALES ESTATALES:

- CIUDAD DE MÉXICO

1. Se otorgarán 50,000 microcréditos de \$10,000 cada uno para microempresas, con 0% de interés.
2. Se otorgarán 4 meses de gracia y pagaderos en 2 años.
3. Prórroga de pagos de impuestos locales al 30 de abril 2020.
4. Prórroga al subsidio de Tenencia Vehicular al 30 de abril 2020.

IMPUESTOS FEDERALES:

- Hasta el momento NO existe una prórroga o estímulo para ninguna obligación fiscal de tipo federal.

SEGURIDAD SOCIAL:

- Posible diferimiento del pago de cuotas obrero patronales IMSS a 12 o 24 meses. (Aún no se cuenta con la emisión formal del Acuerdo o Decreto por la autoridad respectiva).

ESTIMULOS FISCALES ESTATALES: - ESTADO DE MÉXICO

1. Descuento del 50% en el impuesto sobre nóminas durante el mes de abril para las empresas que tengan hasta 50 trabajadores y demuestren no disminuir la plantilla. Y que dicho impuesto se pague a más tardar el 11 de mayo del 2020.
2. \$300 millones de pesos para los productores de campo en la compra de insumos, equipamiento, fertilizante y canastas para el autoconsumo.
3. \$200 millones de pesos para proyectos productivos microcréditos a tasa 0% y con periodo de gracia de 4 meses.
4. Línea de crédito por \$300 millones de pesos para financiar a las pequeñas y medianas empresas.
5. Prórroga de pago de Tenencia Vehicular al 30 de junio 2020.

UNIDAD DE INTELIGENCIA FINANCIERA (LAVADO DE DINERO):

Aquellos que realicen actividades vulnerables, deberán documentar cualquier posible retraso en la presentación de avisos, con la finalidad de que, si fuera al caso, puedan pedir autorización al SAT para implementar un programa de auto regularización de actos y operaciones a partir del 1 de marzo 2020 hasta que concluyan las medidas preventivas.

Es importante considerar que consecuencia de la pandemia COVID-19, la posibilidad de que los contribuyentes incumplan en tiempo y forma sus obligaciones fiscales y los pagos respectivos son muy amplias, por ello es importante tomar en consideración que ante cualquier requerimiento o acto de autoridad existe una previsión en el Código Fiscal Federal, que se podrá analizar más a fondo en caso concreto para desvirtuar las multas que en su caso la autoridad fiscal pretenda imponer a los contribuyentes:

Referente a las multas el Código Fiscal de la Federación dispone lo siguiente

Art. 73 (CFF): No se impondrán multas cuando se cumplan en forma espontánea las obligaciones fiscales fuera de los plazos señalados por las disposiciones fiscales o cuando se haya incurrido en infracción a causa de **fuerza mayor** o de caso fortuito...

ASPECTO BANCARIO:

En el ámbito bancario, tanto la Asociación de Bancos de México, A.C. como las entidades financieras referidas, han ofertado diversos planes de facilidades económicas para los clientes de la banca, en los siguientes términos:

Institución	Prórroga y/o facilidad
Citibanamex	Prórroga de 6 meses en el pago de productos
Bancomer	Dará 4 meses de gracia a partir del 2 de abril y/o plan de pagos fijos a quienes lo requieran.
Santander	Diferir hasta por 4 meses los pagos de créditos más recurrentes
Compartamos Banco	1. Aplazar pagos 2. Extensión en la vigencia de seguros sin costo extra. 3. Pagos parciales sin intereses adicionales. 4. Eliminación de pago tardío
BanRegio	Analizará la situación en particular de cada cliente.
Scotiabank	Los clientes podrán diferir los pagos hasta 4 meses de: tarjetas de crédito; CrediAuto; hipotecas; Préstamos Personales; PyME.
Banca Mifel	Aplazamiento de Pagos de 4 a 12 meses
Banorte	Diferirá los pagos hasta 4 meses
HSBC	1. Posponer pagos mensuales hasta 6 meses. 2. Reducir el monto de pago mensual. 3. Descuento en saldo por pago anticipado.
AFIRME	Diferirá los pagos por 4 meses
INFONAVIT	1. Cubrirá hasta 3 meses los créditos de los derechohabientes desempleados, y aplicará 6 meses de prórroga sin intereses moratorios. 2. Empresas declaradas en paro técnico beneficio de al menos el 25% del factor de pago vía nómina, no mayor a 12 meses. 3. Agilizará firma de créditos.

***Nota:** Es importante mencionar que la mayoría de bancos en sus planes de prórroga de pagos o créditos, establecen que los mismos seguirán generando intereses ordinarios, por lo que invitamos a todos los usuarios a consultar de manera fehaciente con cada entidad financiera los términos y condiciones completos de los planes respectivos.

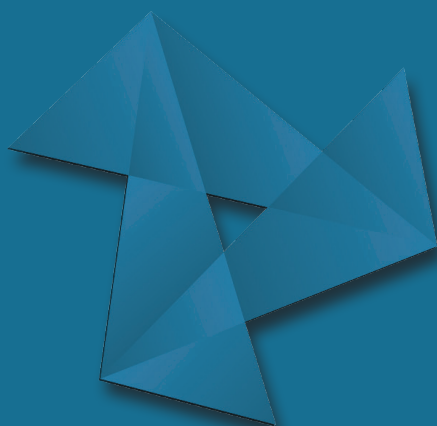
PLAN DE RECUPERACIÓN ECONÓMICA COVID-19 (GOBIERNO FEDERAL):

¿QUE OFRECE AMLO EN SU PLAN DE RECUPERACIÓN ECONÓMICA POR EL COVID-19?

 **META:**
crear 2 millones
de empleos



- No aumentar **precios de combustibles**
- **Inversión de 25 mil mdp** en agua potable y pavimento
- **228 mil empleos** en zonas marginadas al construir viviendas
- Ampliar **Sembrando Vida** para **200 mil campesinos** más
- Apoyos directos para **190 mil pescadores**
- **31 mil escuelas** recibirán recursos adicionales
- Hay recursos para **contratar 45 mil médicos y enfermeras**
- Reclutarán **31 mil elementos de las Fuerzas Armadas**
- **35 mil mdp del ISSSTE** se usarán para créditos personales
- **170 mil mdp para créditos de vivienda** que generarán **270 mil empleos**
- **Mantiene estímulos fiscales** y de combustible en frontera norte
- **No aumentarán los impuestos**
- **Se devolverá IVA con prontitud** a ciudadanos y empresas
- **Reducirá el gasto de publicidad oficial**
- **Pemex tendrá 65 mil mdp adicionales**
- **Se reducirá sueldos y aguinaldo** de altos funcionarios



CAHEN

CAPDEVIELLE HERNÁNDEZ
& ASOCIADOS

INSURGENTES SUR 1431, PISO 10, COLONIA INSURGENTES
MIXCOA, C.P. 03920, CIUDAD DE MÉXICO



88 52 27 27



contacto@cahen.com.mx