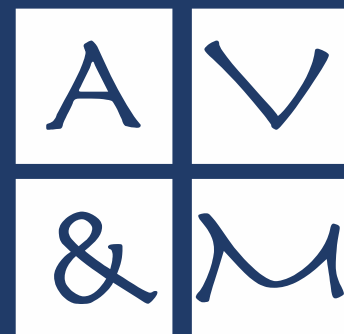


Efectos de la Pandemia COVID-19 en las relaciones contractuales, incluyendo laborales.

Effects of the COVID-19 Pandemic on commercial and labor agreements.



ARIZPE VALDÉS & MARCOS
Abogados



San Pedro Garza García, Nuevo León a 27 de marzo de 2020

Estimados Clientes, Familiares y Amigos,

Como saben, el pasado 11 de marzo del presente la Organización Mundial de la Salud [reconoció oficialmente](#) como una pandemia al brote del nuevo virus SARS-CoV2-COVID-19 (“COVID-19”). Ante dicha situación, algunos países han optado por cerrar sus fronteras, cómo lo son Canadá, España, Alemania y Estados Unidos de América, entre otros, incluyendo la frontera de éste último con México, de acuerdo con el [comunicado publicado](#) el 20 de marzo del presente.

El 23 y 24 de marzo del presente año, las autoridades del Sector Salud, publicaron diversos [acuerdos](#) mediante los cuales (i) reconocen la pandemia del COVID-19 como una **enfermedad grave de atención prioritaria**, (ii) exhortan a los gobiernos de las entidades federativas a definir, a la brevedad, planes de expansión inmediata de hospitales, y (iii) establecen las medidas necesarias para la prevención y control de la pandemia, lo cual sin duda viene a impactar las relaciones contractuales y laborales de las empresas, toda vez que éstas medidas incluyen:

- a) **Evitar la asistencia a centros de trabajo y espacios públicos** a los adultos mayores de 65 años y grupos de personas con riesgos a causa de su condición de salud (los “Grupos de Riesgo”).
- b) **Suspender las actividades escolares** en todos los niveles hasta el 17 de abril del presente.
- c) **Suspender las actividades en el sector público** hasta el 19 de abril del 2020.
- d) **Suspender las actividades en el sector privado** hasta el 19 de abril del presente, que involucren la concentración física, tránsito o desplazamiento de personas, con excepción de los negocios y establecimientos que **resulten necesarios para hacer frente a la contingencia**.

Dear, Clients, Friends and Family,

As you may know, on March 11 this year the World Health Organization [officially recognized](#) the outbreak of the new SARS-CoV2-COVID-19 virus (“COVID-19”) as a pandemic. In view of this situation, some countries have chosen to close their borders, such as Canada, Spain, Germany and the United States of America, among others, including the border of the latter with Mexico, according to the [statement](#) published on March 20 of this year.

On March 23 and 24 of this year, the authorities of the Health Sector published several [decrees](#) by means of which (i) they recognize the COVID-19 pandemic as a **serious disease of priority attention**, (ii) they request the governments of the Mexican states to define, as soon as possible, plans for the immediate expansion of hospitals, and (iii) they establish the necessary measures for the prevention and control of the pandemic, which undoubtedly comes to impact the commercial and labor relations of companies, since these measures include:

- a) Prevent adults over 65 years of age and groups of people at risk due to health conditions (the “Risk Groups”) **from attending workplaces and public spaces**.
- b) **Suspend school activities** at all levels until April 17 of this year.
- c) **Suspend activities in the public sector** until April 19 of this year.
- d) **Suspend activities in the private sector** until April 19 of this year that involve the physical concentration, transit or displacement of people, with the exception of businesses and establishments that are **necessary to deal with the pandemic**.



- e) **Suspend temporarily** y hasta nuevo aviso los **eventos masivos y las reuniones de más de 100 personas**.

Dado lo anterior, a continuación se describen los impactos que el COVID-19 pudiera tener en sus negocios.

Impacto en Relaciones Contractuales

En caso de que con motivo de los efectos de la pandemia se vea impedido para cumplir de forma oportuna con sus obligaciones contractuales, pudiera no estar obligado al pago de daños y perjuicios por dichos incumplimientos y los plazos para cumplir con sus obligaciones pudieran ampliarse o suspenderse.

Nuestra legislación no hace distinción entre el caso fortuito y la fuerza mayor, sin embargo, tesis aisladas y la doctrina definen dichos conceptos de la siguiente manera: (i) caso fortuito son aquellos hechos ocasionados por un acontecimiento natural; y (ii) fuerza mayor son aquellos ocasionados por un hecho del hombre o la autoridad; en ambos casos que impidan el cumplimiento de obligaciones.

En adición a lo anterior, quien pretende excusar el cumplimiento de cualquier obligación contractual derivado de un caso fortuito o de fuerza mayor deberá, conforme a lo previsto en tesis aisladas, comprobar que la causa del incumplimiento es: (i) externa, es decir, ajena a su voluntad; (ii) insuperable; (iii) inevitable; y (iv) imprevisible.

En cuanto a los contratos de arrendamiento, en caso de que el arrendatario se vea impedido para utilizar parcial o totalmente el inmueble por alguna de las causas antes referidas, su obligación de pagar renta pudiera ser reducida o suspendida, según sea el caso, por el tiempo que dure el impedimento y en caso de que dicho impedimento tenga una duración mayor a 2 meses, se podrá pedir la rescisión del contrato.

Por lo anterior, es indispensable analizar (i) cada uno de los contratos celebrados en donde se estime que no se podrá cumplir en tiempo y forma con todas sus obligaciones, y (ii) las implicaciones y alcances de las cláusulas de incumplimiento y de caso fortuito o

- e) **Suspend temporarily** and until further notice **mass events and meetings of more than 100 persons**.

In virtue of the above, outlined below you may find the impacts that COVID-19 may have on your business.

Impact on Commercial Agreements

If, due to the effects of the pandemic, you are prevented from complying with your contractual obligations in a timely manner, you may not be obliged to pay damages for such breaches and the deadlines for fulfilling your obligations may be extended or suspended.

Our legislation makes no distinction between fortuitous events and force majeure events, however, case law and doctrine define such concepts as follows: (i) fortuitous events are those caused by a natural event; and (ii) force majeure events are those caused by an act of man or authority; in both cases preventing the performance of obligations.

In addition to the foregoing, whoever intends to excuse the compliance of any contractual obligation derived from a fortuitous event or force majeure events must, in accordance with the provisions of case law, prove that the cause of the noncompliance is: (i) external, that is, beyond its control; (ii) insurmountable; (iii) inevitable; and (iv) unforeseeable.

With regard to leasing agreements, in the event that the lessee is prevented from using the property in whole or in part for any of the above-mentioned reasons, his obligation to pay rent may be reduced or suspended, as the case may be, for the duration of the impediment, and if the impediment lasts for more than 2 months, the agreement may be terminated.

Therefore, it is essential to analyze (i) each of the agreements entered into where it is deemed that it won't be possible to comply in due time and form with all its obligations, and (ii) the implications and scope of the non-compliance and fortuitous case or force majeure events



fuerza mayor, así como los requisitos y supuestos pactados en dichos contratos, como pudiera ser la suspensión de pagos, extensión del plazo y/o la terminación anticipada del contrato.

Sugerimos que, de existir riesgo de caer en un incumplimiento, se documenten todos los esfuerzos realizados para cumplir con dichas obligaciones, para acreditar la buena fe de su parte para cumplir con sus obligaciones y la imposibilidad de hacerlo debido a la pandemia. Es de suma importancia observar los procedimientos establecidos en los contratos y/o en la legislación aplicable para cumplir con las formalidades respecto a las notificaciones entre las partes y los procedimientos de resolución de controversias.

Impacto en Gobierno Corporativo

La Ley General de Sociedades Mercantiles contempla la posibilidad de que las asambleas de accionistas o socios sean celebradas fuera del domicilio social de la sociedad cuando se tenga un caso fortuito o de fuerza mayor. Sin embargo, consideramos que lo más recomendable es analizar los estatutos sociales y, en caso de que permitan tomar resoluciones fuera de asamblea, documentarlas de dicha forma. Lo anterior también sería aplicable a las sesiones del consejo de administración.

Impacto en Relaciones Laborales

La Ley Federal del Trabajo prevé la suspensión de labores en caso de contingencia sanitaria, la cual debe ser declarada por autoridad competente y obliga a los patrones a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de 30 días. En caso de que continúe, no se pagará indemnización adicional alguna y la relación continuará suspendida.

clauses, as well as the requirements and assumptions agreed upon in such agreements, such as the suspension of payments, extension of the term and/or early termination of the agreement.

We suggest that, if there is a risk of default in any agreement, you document all the efforts made to comply with such obligations, to demonstrate the good faith on your part to comply with your obligations and the inability to do so due to the pandemic. It is of great importance to observe the procedures established in the agreements and/or in the applicable law to comply with the formalities regarding notifications between the parties and dispute resolution procedures.

Impact of Corporate Governance

The General Law of Business Corporations provides the possibility that the shareholders' or partners' meetings be held outside the corporate domicile of the company when there is a fortuitous case or force majeure event. However, we consider that the most advisable thing to do is to analyze the corporate bylaws and, if they allow resolutions to be taken outside of a meeting, document them in that way. This would also be applicable to the meetings of the board of directors.

Impact on Labor Agreements

The Federal Labor Law provides the suspension of employment in the event of health contingencies, which must be declared by the competent authority and obliges the employers to pay their workers a compensation equivalent to one day's minimum wage for each day of the suspension, which may not exceed 30 days. If it continues, no additional compensation shall be paid, and the relationship will continue to be suspended.

No obstante, los referidos acuerdos publicados el 23 y 24 de marzo por la Secretaría de Salud, no suspenden de manera general todas las actividades del sector público y privado, sino que prevén diferentes supuestos de suspensión, con efectos a partir del 24 de marzo y hasta el 19 de abril del presente año. En el caso del sector privado, aplica para los negocios que no sean esenciales para combatir la pandemia. Asimismo, quedan suspendidas de forma inmediata las labores de las personas en Grupos de Riesgo, continuando en todo momento con el pago de su salario y prestaciones de manera normal, es decir, sin que sea aplicable la indemnización por suspensión de labores referida en el párrafo inmediato anterior. Lo anterior no implica la terminación de la relación laboral, solamente una suspensión de labores en los casos mencionados. Por otro lado, deberán continuar con sus labores los empleados no pertenecientes a Grupos de Riesgo de manera normal adoptando las medidas preventivas antes referidas y/o cualquier otra que emita en lo subsecuente la autoridad, lo cual les estaremos comunicando en el momento oportuno.

En Arizpe, Valdés & Marcos, S.C., estamos a sus órdenes para mitigar los impactos laborales, de gobierno corporativo y contractuales en sus negocios, y en caso de ser necesario iniciar con los procedimientos previstos en sus contratos, estatutos sociales o la ley para tales efectos.

However, the aforementioned agreements published on March 23 and 24 by the Ministry of Health do not generally suspend all public and private sector activities, but rather provide for different cases of suspension, effective from March 24 to April 19 of this year. In the case of the private sector, it applies to businesses that are not essential to combating the pandemic. Likewise, the work of people in Risk Groups is immediately suspended, continuing at all times with the payment of their salary and benefits in a normal manner, that is, without the compensation for suspension of work referred to in the preceding paragraph. The aforementioned does not imply the termination of the employment relationship, only a suspension of work in the aforementioned cases. On the other hand, the employees not belonging to Risk Groups must continue with their work in a normal manner, adopting the preventive measures referred to above and/or any other measure issued subsequently by the authority, which we will be informing you of at the appropriate time.

In Arizpe, Valdés & Marcos, S.C., we are at your service to mitigate the labor, corporate governance and contractual impacts on your business, and if necessary, to start with the procedures provided in your agreements, bylaws or the law for such purposes.

Batallón de San Patricio, #111,
 Piso 20,
 Col. Valle Oriente,
 San Pedro Garza García,
 Nuevo León, México C.P.66269
 Tel. Conm: +52 (81) 41-60-35-00