

Inspecciones laborales y posibles alternativas desde la perspectiva laboral para hacer frente a la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)

Como les informamos oportunamente, el pasado 21 de abril de 2020 se publicó, en el Diario Oficial de la Federación, el Acuerdo por el que se modifican las acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), publicado el 31 de marzo de 2020, entre las que destacan la ampliación del acuerdo de suspensión hasta el 30 de mayo de 2020.

En este sentido y con el fin de verificar el cumplimiento de los respectivos acuerdos de suspensión y demás mediadas que han sido decretadas, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mediante la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, continuarán practicando inspecciones extraordinarias en los centros de trabajo, con el objetivo de: **(i)** vigilar el cumplimiento de las disposiciones emitidas por la Secretaría de Salud, principalmente respecto a la suspensión de actividades no esenciales, y **(ii)** vigilar el cumplimiento del derecho que tienen los trabajadores a conservar la integridad de su salario.

Finalmente, y toda vez que las autoridades han declarado que los Acuerdos emitidos (*y las medidas que éstos conllevan*) no constituyen la “declaratoria de contingencia sanitaria” que permite la suspensión automática de la relación laboral y consecuentemente, el pago indemnizatorio del salario mínimo general vigente para los empleados hasta por el periodo máximo de un mes; a continuación, nombramos algunas alternativas para hacer frente a las medidas extraordinarias a las que nos enfrentamos:

- a. Implementar la modalidad de trabajo remoto (*home office*).
- b. Celebrar convenios de modificación de las condiciones de trabajo (reducción de salario y/o jornada).
- c. Determinar los periodos en que se disfruten las vacaciones e, inclusive, adelantar vacaciones de periodos futuros.
- d. Permisos sin goce de sueldo.
- e. Suspensión colectiva de la relación de trabajo.

Respecto a la adopción de las medidas descritas, se deberá de analizar la situación actual de cada empresa para determinar cuál es la que mejor se ajusta a sus necesidades. Estamos a sus órdenes para la implementación de las mismas y de ser necesario, el asesoramiento en caso de una inspección.

Para obtener información adicional, contactar a nuestros expertos:

Rodolfo Trampe, Socio:

+52 (55) 5258 1054 | rtrampe@vwys.com.mx

Alix Trimmer, Asociada:

+52 (55) 5258 1016 | atrimmer@vwys.com.mx

Alejandro Pérez, Asociado:

+52 (55) 5258 1054 | alopez@vwys.com.mx

Eugenia Barrutia:

+52 (55) 5258 1054 | ebarrutia@vwys.com.mx

VON WOBESER Y SIERRA, S.C.

Ciudad de México, a 24 de abril del 2020.

A T E N T A M E N T E