

RETOS PARA EL SECTOR PRIVADO: RETORNO A CENTROS DE TRABAJO

María de los Ángeles FROMOW RANGEL*

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Reapertura de las actividades sociales, educativas y económicas*. III. *Resguardo domiciliario corresponsable*. IV. *Clasificación para actividades económicas*. V. *Recomendaciones generales para el sector privado*. VI. *¿Qué hacer si un trabajador es contagiado por COVID-19?* VII. *Recomendaciones de la Secretaría de Salud y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. VIII. *Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo*. IX. *Recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud en la fase 3*. X. *Preguntas frecuentes de los empleadores*. XI. *Plan para el Retorno al Trabajo ante COVID-19*. XII. *Atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para realizar inspecciones en los centros de trabajo*. XIII. *Conclusiones*. XIV. *Fuentes consultadas*.

I. INTRODUCCIÓN

Nos encontramos viviendo un momento crucial no solo nacional, sino a nivel mundial. No se trata de un terremoto o un tsunami que pudiera cimbrar una parte del planeta de forma material. Desafortunadamente, atravesamos un problema mayor que tiene que ver con la salud, la vida y la existencia misma del género humano, con medidas de salud, sanitarias, preventivas y de reacción para atender la propagación del COVID-19, pues esta situación ha generado consecuencias en los ámbitos político, social, educativos laborales y económicos.

En este sentido, para el sector privado se ha vuelto un torbellino de acciones a emprender para poder cumplir las acciones mandatadas por el gobierno, así como en los diversos temas que le competen como patrón. Por ejemplo, en temas contractuales contar con una comunicación oportuna

* Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8836-9755>.

tuna para una posible renegociación, modificación, suspensión temporal o terminación de los contratos y convenios; la revisión de éstos y demás acuerdos comerciales para determinar responsabilidades por caso fortuito o fuerza mayor, así como también la realización de anexos técnicos para adecuarlos a la situación y, en su caso, determinar nuevos periodos de contratación.

Además de instrumentar diversas acciones para salvaguardar la salud de sus trabajadores durante la pandemia, para lo cual el sector empresarial debe considerar: negociar con los trabajadores, incluso con los sindicatos, para anticipar vacaciones, trabajar en casa, disminuir comisiones de ventas, celebrar nuevos contratos colectivos; y reiteramos, reforzar medidas de seguridad e higiene de los empleados que tengan mayor contacto con el público en general y/o compañeros de trabajo, para que utilicen caretas sanitarias, cubre bocas, guantes, gel antibacterial, productos desinfectantes, limpieza constante de las áreas de trabajo y fomento al intercambio electrónico de documentos; por nombrar algunas.

Por eso, nos parece importante mencionar los retos que hoy enfrenta el sector privado y algunas recomendaciones para el retorno a los centros de trabajo como un primer paso de nuestra incorporación a la llamada nueva normalidad.

II. REAPERTURA DE LAS ACTIVIDADES SOCIALES, EDUCATIVAS Y ECONÓMICAS

Con la declaración de la fase 3, caracterizada por la presencia de brotes regionales y dispersión nacional de la enfermedad —propagación del virus más extensa—, se hace aún más difícil interrumpir la cadena de transmisión; en estos momentos los números de casos se desarrollan por miles.

Se ha continuado con el reforzamiento de distintas acciones gubernamentales que establecen la suspensión de cualquier tipo de actividad en centros de trabajo que presenten brotes activos de la enfermedad; permanecer en una cuarentena generalizada y obligatoria; evitar el saludo de beso y abrazo, y suspensión de clases en escuelas, entre otras.

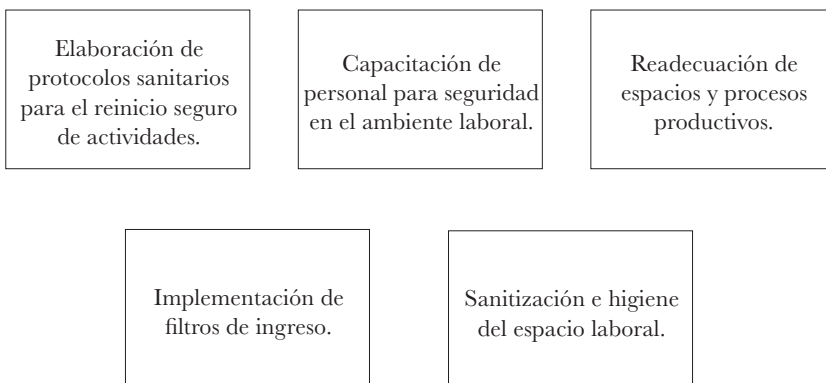
Sin embargo, ante el colapso de algunas industrias y actividades económicas, la Secretaría de Salud publicó en el *Diario Oficial de la Federación (DOF)*, el acuerdo por el que se establece una estrategia para la reapertura de las actividades sociales, educativas y económicas, así como un sistema de semáforo por regiones para evaluar semanalmente el riesgo epidemiológico

relacionado con la reapertura de actividades en cada entidad federativa, así como se establecen acciones extraordinarias.¹

Un día después, el 15 de mayo de 2020, la misma dependencia modificó al acuerdo mencionado² por considerar necesario establecer un mecanismo que involucrara a los sectores público, social y privado para retomar las actividades bajo protocolos de seguridad sanitaria, que garanticen tanto a sus trabajadores, como al público, el cumplimiento con estándares que mitiguen y reduzcan riesgos asociados al virus mencionado.

Es cierto que estos instrumentos establecieron obligaciones, particularmente, a las empresas involucradas en estas actividades esenciales de construcción, minería y la referente a la fabricación de equipo de transporte; sin embargo, serán un marco de referencia para la reapertura de las distintas actividades económicas e industrias que comiencen con un retorno a los centros de trabajo de manera segura.

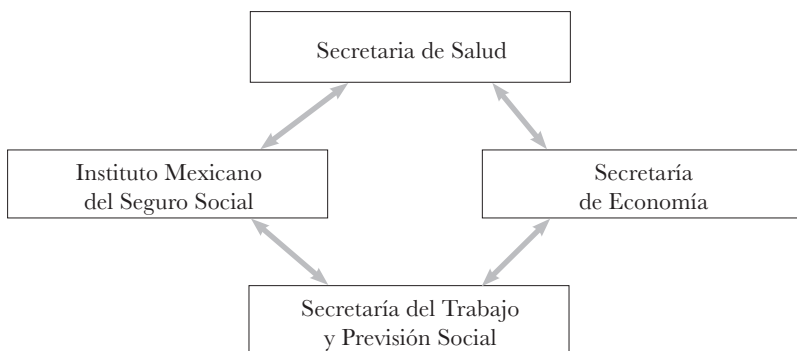
En el momento de la publicación de los acuerdos mencionados, se determinaron las primeras recomendaciones a saber:



¹ Acuerdo por el que se establece una estrategia para la reapertura de las actividades sociales, educativas y económicas, así como un sistema de semáforo por regiones para evaluar semanalmente el riesgo epidemiológico relacionado con la reapertura de actividades en cada entidad federativa, así como se establecen acciones extraordinarias. Publicado en el *DOF* el 14 de mayo de 2020, disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5593313&fecha=14/05/2020.

² Acuerdo por el que se modifica el diverso por el que se establece una estrategia para la reapertura de las actividades sociales, educativas y económicas, así como un sistema de semáforo por regiones para evaluar semanalmente el riesgo epidemiológico relacionado con la reapertura de actividades en cada entidad federativa, así como se establecen acciones extraordinarias, publicado el 14 de mayo de 2020. Publicado en el *DOF* el 15 de mayo de 2020, disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5593411&fecha=15/05/2020.

De igual forma, se señala que los protocolos aludidos deben cumplir con los lineamientos generales que dispongan las siguientes dependencias:



Por ello, una de las primeras recomendaciones que expresamos es que, en cada uno de los centros de trabajo se desarrolle una planeación de las medidas sanitarias que se requieren para el retorno a las actividades laborales. Esto debe desenvolverse a partir de una evaluación de la infraestructura y servicios que se brindan, pues se convertirán en el marco de actuación y prevención de posibles contagios.

Esto con la finalidad de construir protocolos sanitarios para el reinicio seguro de actividades que, además se convertirán en herramientas documentales para anticipar cualquier tipo de responsabilidad futura empresarial, ante las inspecciones de cumplimiento que emprenda la autoridad.

La publicación de estos acuerdos cobra importancia para cada uno de los centros de trabajo, pues aún sin conocer fecha cierta para su reapertura, con estas acciones gubernamentales se han dado todas las pistas de los mínimos indispensables para las paulatinas reincorporaciones laborales, así como los elementos que ayudarán a demostrar, en alguna contingencia laboral o de inspección de las autoridades, que las acciones y protocolos emprendidos se encuentren apegados a los requisitos técnicos establecidos, de manera mínima, por las dependencias aludidas.

A la fecha de desarrollo del presente documento, no hay fecha cierta para reincorporarnos a nuestros centros de trabajo, sin embargo, se han dado pautas para preparar un escenario llano e ideal, con la determinación de personal responsable de comunicar e informar a los colaboradores sobre las indicaciones de las autoridades sanitarias; revisar que los trabajadores estén inscritos a la institución de seguridad social que le corresponde; hacer una clasificación de riesgo en el trabajo, por mencionar algunas otras recomendaciones.

Otro ejemplo es la identificación de actividades que implican contacto; colocar información oficial sobre COVID-19 en lugares visibles del centro de trabajo; difundir el teléfono de emergencia de la autoridad sanitaria; capacitar a los trabajadores sobre medidas de prevención y, por supuesto, preparar al trabajador para asumir y realizar funciones ante posibles ausentismos.

En concordancia a los textos de los acuerdos publicados para la reapertura y las diversas comunicaciones públicas de la autoridad, consideramos importante tener en cuenta que el proceso de aprobación de los protocolos y acciones sanitarias pudiera verse saturado y afectado por la cantidad de empresas que lo solicitaran, por lo que conforme al artículo 4o., fracción V, del acuerdo emitido por la Secretaría de Salud el día 15 de mayo, entendemos necesario informar la apertura de operaciones una vez que se tengan listos los protocolos y medidas de seguridad sanitarias alienadas a las disposiciones que se publiquen, entendiéndose esto como un proceso de autorregulación.

III. RESGUARDO DOMICILIARIO CORRESPONSABLE

El resguardo domiciliario corresponsable ha sido una de las acciones fundamentales para la mitigación del virus SARS-CoV2, desde que la emergencia sanitaria fue determinada, y en este sentido, la modificación al acuerdo por el que se establecieron acciones extraordinarias para atender la emergencia del 31 de marzo, publicado en mes de abril,³ mantuvo esta acción de manera estricta para los siguientes grupos:

- Toda persona mayor de 60 años de edad.
- Estado de embarazo o puerperio inmediato.
- Diagnóstico de hipertensión arterial.
- Diabetes mellitus.
- Enfermedad cardíaca o pulmonar crónicas.
- Inmunosupresión (adquirida o provocada).
- Insuficiencia renal o hepática.

³ Acuerdo por el que se modifica el similar por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2, publicado el 31 de marzo de 2020. Publicado en el *DOF* el 21 de abril de 2020, disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5592067&fecha=21/04/2020.

Esto, con independencia de si su actividad laboral se considera esencial o, de tratarse de personal esencial de interés público podrá, de manera voluntaria, presentarse a laborar.

Es primordial para esta medida realizar un diagnóstico exhaustivo de los empleados por las áreas de recursos humanos y, sobre todo, conforme a las declaraciones expresas que los trabajadores puedan hacer bajo protesta de decir verdad. Puesto que, al empleador solo se le podrá exigir una reincorporación, cuando la autoridad de salud lo determine viable, de conformidad con su padecimiento. Por lo que será importante dar seguimiento a las políticas que al respecto dicte el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en materia de incapacidades.

IV. CLASIFICACIÓN PARA ACTIVIDADES ECONÓMICAS

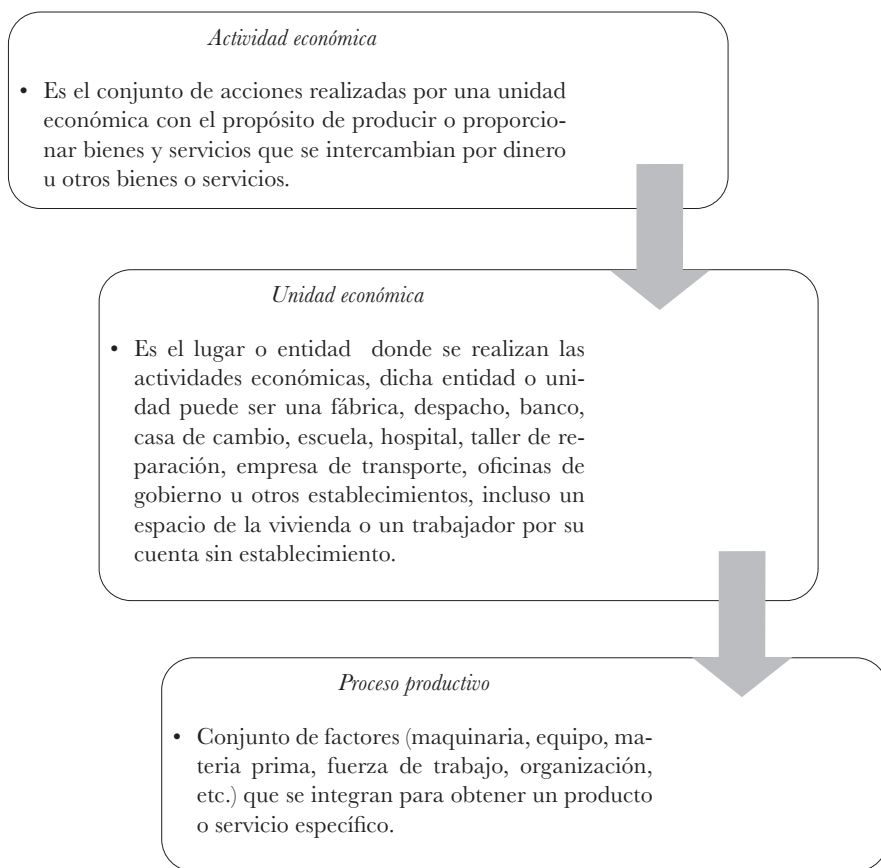
Antes de comenzar con algunas recomendaciones generales para el sector privado, nos parece importante exponer la manera en que se clasifican las actividades económicas en nuestro país, de acuerdo con los criterios del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), como organismo responsable de captar y difundir información de México sobre recursos, población y economía, además de ser quien coordina el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica.

Al respecto, el INEGI ha desarrollado una Clasificación para Actividades Económicas⁴ que determina una jerarquización de actividades de acuerdo con los procesos productivos con base en la actividad económica principal. Esta clasificación referida se compone de dos niveles:

<i>Nivel</i>	<i>Características</i>
20 sectores de actividad de la Clasificación Industrial de América del Norte, SCIAN 2007.	Mantiene la misma clave de dos dígitos, denominación y criterio de construcción, por lo que hay total comparabilidad.
178 subgrupos y 26 de ellos corresponden a subgrupos poco especificados.*	Se distingue por una clave de cuatro dígitos, los dos primeros se relacionan al sector SCIAN y los últimos obedecen a una desagregación diferenciada de actividades según el proceso productivo.
*Esta clasificación es construida de acuerdo con requerimientos específicos, es decir, de informantes en hogares y no de unidades económicas; así como de comparabilidad con clasificaciones anteriores.	

⁴ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Clasificación para Actividades Económicas, disponible en: <http://www3.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/205/download/5998>.

Además, la clasificación en comento expresa tres conceptos que son fundamentales para el entendimiento de la sistematización, que a la letra dicen:



Finalmente, estimamos conveniente mencionar la clasificación de sectores de actividad que otorga la Clasificación Industrial de América del Norte, SCIAN 2007,⁵ toda vez que los primeros tres sectores para reaperturar actividades en el mes de junio fueron construcción, minería y la fabricación de equipo de transporte, por lo que resulta interesante conocer cuál o cuáles son sus características para que puedan considerarse primordiales y reiniciar actividades en una nueva normalidad.

⁵ *Idem.*

<i>Agrupación tradicional</i>	<i>Característica general</i>	<i>Sector</i>
Actividades primarias	Explotación de recursos naturales	11) Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza.
Actividades secundarias	Transformación de bienes	21) Minería. 22) Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final. 23) Construcción. 31-33) Industrias manufactureras.
Actividades terciarias	Distribución de bienes	43) Comercio al por mayor. 46) Comercio al por menor. 48-49) Transportes, correos y almacenamiento.
	Operaciones con información	51) Información en medios masivos.
	Operaciones con activos	52) Servicios financieros y de seguros. 53) Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles.
	Servicios cuyo insumo principal es el conocimiento y la experiencia del personal	54) Servicios profesionales, científicos y técnicos. 55) Corporativos. 56) Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación. 61) Servicios educativos. 62) Servicios de salud y de asistencia social.
	Servicios relacionados con la recreación	71) Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos. 72) Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas.
	Servicios residuales	81) Otros servicios excepto actividades gubernamentales.
	Gobierno	93) Actividades legislativas, gubernamentales de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoriales.

En este orden de ideas, la Secretaría de Salud, emitió y publicó en el DOF los Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades Económicas,⁶ con el objeto establecer las medidas específicas que

⁶ Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades Económicas. Publicados en el DOF el 29 de mayo de 2020, disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5594138&fecha=29/05/2020.

las actividades económicas deberán implementar en el marco de la estrategia general para la nueva normalidad, para lograr un retorno o la continuidad de las actividades laborales seguro, escalonado y responsable.

Con relación a lo desarrollado en el presente documento, es de resaltar-se la descripción del tamaño de las unidades económicas por sector, número de empleados, así como los niveles de riesgo de exposición al virus SARS-COVID-19, explicados en estos lineamientos:

<i>Tamaño</i>	<i>Sector</i>	<i>Rango de número de personas trabajadoras</i>	<i>Tipo de medidas</i>
Micro	Todas	Hasta 10	• Medidas indispensables: 15
Pequeña	Comercio	Desde 11 hasta 30	
	Industria y servicios	Desde 11 hasta 50	
Mediana	Comercio	Desde 31 hasta 100	• Medidas indispensables: 15
	Servicios	Desde 51 hasta 100	
	Industria	Desde 51 hasta 250	
Grande	Servicios y comercio	Desde 101	• Medidas indispensables: 15
	Industria	Desde 251	• Medidas recomendadas: 72

V. RECOMENDACIONES GENERALES PARA EL SECTOR PRIVADO

Como vemos, de manera escalonada, cada sector comenzará con la reapertura de los centros de trabajo a su cargo, y es importante tener en cuenta las condiciones y directrices que emitan las autoridades, para que el regreso a las labores sea de manera segura para empleadores y trabajadores por igual.

A continuación, expondremos algunas recomendaciones generales para el sector privado, con independencia de las actividades que desarrollen:

- Determinar personal responsable de comunicar e informar a los colaboradores sobre las indicaciones de las autoridades sanitarias, así como de la elaboración de un plan de acción para los centros de trabajo.

Para ello, lo recomendable es la conformación de un grupo o comité que se especialice en estas comunicaciones e información emitidas por

las autoridades sanitarias y por las dependencias cuya determinación tenga alguna repercusión en las medidas que deben establecerse en los centros de trabajo, o bien, en las labores de los trabajadores según su función.⁷

Este grupo de trabajo o comité, entre sus funciones también deberá elaborar un plan de acción para los centros de trabajo donde determine, por ejemplo:

- Cuestiones de infraestructura para respetar las medidas de sana distancia entre los colaboradores, sistemas de ventilación, procesos de sanitización y desinfección de los lugares de trabajo, etcétera.
- Normas para la entrada y salida de los Centros de Trabajo.
- Reglas sobre horarios en la oficina, y los horarios que se deben respetar para los casos de realizar teletrabajo o *home office*.
- Pautas sobre el equipo de protección de los trabajadores: uso de cubrebocas, lavado de manos, guantes, etcétera.
- Capacitar a los trabajadores sobre medidas de prevención.
- Preparar al trabajador para asumir y realizar funciones ante posibles ausentismos.

De acuerdo con la Guía sobre la preparación de los lugares de trabajo para el virus COVID-19,⁸ elaborada por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de América, algunos pasos a seguir por parte de los empleadores para reducir los riesgos de exposición de los trabajadores al virus SARS-CoV-2, es desarrollar un plan de preparación y respuesta contra enfermedades infecciosas, considerando:

- Dónde, cómo y a cuáles fuentes de SARS-CoV-2 podrían estar expuestos los trabajadores, incluyendo: el público en general, clientes y compañeros de trabajo, y personas individuales o aquellas en un riesgo de infección particularmente alto (por ejemplo: viajeros internacionales que han visitado lugares donde existe una transmisión generalizada sostenida (continua) del COVID-19, trabajadores del cuidado de la salud que han tenido exposiciones sin protección a personas que portan o se sospecha que portan el COVID-19).

⁷ Debido a los tamaños que las empresas puedan tener representación del empleador, los trabajadores, e incluso del sindicato, de ser el caso.

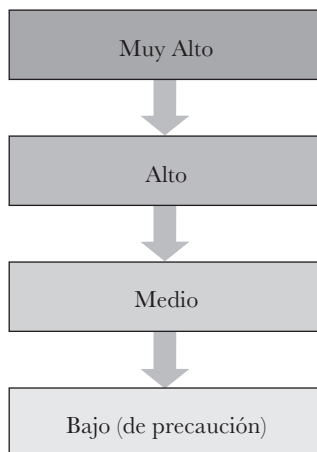
⁸ Guía sobre la Preparación de los Lugares de Trabajo para el virus COVID-19, Departamento del Trabajo de los EE. UU, OSHA 3992-03 2020, disponible en: <https://www.osha.gov/Publications/OSHA3992.pdf>.

- Factores de riesgo no ocupacionales en el hogar y en ambientes comunitarios.
 - Los factores de riesgo individual de los trabajadores (por ejemplo: mayor edad, presencia de condiciones médicas crónicas, incluyendo condiciones que comprometan el sistema inmunológico, embarazo).
 - Los controles necesarios para atender esos riesgos.
 - Seguir las recomendaciones federales y estatales, locales, tribales y/o territoriales respecto al desarrollo de planes de contingencia para situaciones que pudieran surgir como resultado de los brotes, por ejemplo:
 - Mayores índices de ausentismo entre los trabajadores.
 - Necesidad de un distanciamiento social, turnos de trabajo escalonados, reducción en las operaciones, prestación de servicios a distancia y otras medidas reductoras de la exposición.
 - Opciones para realizar operaciones esenciales con una menor fuerza laboral, incluyendo capacitación en múltiples áreas de diferentes trabajos para continuar operaciones o prestar servicios en aumento.
 - Interrupción en las cadenas de suministro o retraso en las entregas.
- Revisar que los colaboradores estén inscritos a la institución de seguridad social que le corresponde Instituto Mexicano del Seguro Social.

Esta es una actividad fundamental para las áreas de recursos humanos, pues como veremos más adelante, al confirmarse que un trabajador está contagiado por COVID-19, el primer paso ante esta situación es tramitar la suspensión laboral del empleado a través del Instituto Mexicano del Seguro Social, de manera temporal.

- Hacer una clasificación de riesgo en el trabajo: por ejemplo, la identificación de actividades que implican contacto.

Esta clasificación de riesgos en relación con las actividades de los trabajadores y sus grados de exposición ocupacional al virus que nos ocupa puede determinarse como: muy alto, alto, medio o bajo (de precaución). Asimismo, estos niveles varían de acuerdo con las actividades e industria de que se trate.



De acuerdo con la guía sobre la preparación de los lugares de trabajo⁹ mencionada, los trabajos con riesgo muy alto de exposición son aquellos con potencial alto de contacto a fuentes conocidas o sospechosas de COVID-19, prácticamente los trabajadores del cuidado de la salud como doctores, enfermeras, dentistas, paramédicos, técnicos de emergencias médicas, personal de laboratorios, médicos forenses, por ejemplo.

Por su parte, el riesgo alto engloba a personal dedicado al cuidado de la salud como aquél que deba entrar a los cuartos de los pacientes a realizar actividades de aseo, operadores de ambulancias, encargados de entierro o cremación, por mencionar algunos.

El riesgo medio es determinado por el contacto frecuente o cercano, por ejemplo, a 1.8 metros, con personas que podrían estar infectadas con el SARS-CoV-2, pero que pudieran ser asintomáticas o desconocer que portan el virus. Por ejemplo, escuelas, ambientes de trabajo de alta densidad poblacional y algunos ambientes de alto volumen comercial.

Y finalmente, el riesgo de exposición bajo (de precaución), es aquel que le ocurre a aquellos trabajadores que no requieren contacto con personas que se conoce o se sospecha que están infectados por el virus, no tienen contacto a menos de 1.8 metros, y tienen un contacto mínimo con público y otros compañeros de trabajo.

Según el Observatorio de la Organización Internacional del Trabajo,¹⁰ los trabajadores en situación de riesgo desde una perspectiva sectorial son:

⁹ *Idem.*

¹⁰ Observatorio de la OIT: *El COVID-19 y el mundo del trabajo*, 2a. ed., Organización Internacional del Trabajo, 7 de abril de 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf.

Sector de la economía	Repercusión actual de la crisis sobre la producción económica	Situación laboral de referencia (estimaciones mundiales para 2020 antes del brote del COVID-19)			
		Nivel de empleo (en miles)	Participación en el empleo mundial (%)	Relación salarial (ingresos mensuales promedio por sector/ingresos totales promedio)	Participación femenina (%)
Enseñanza	Baja	176 560	5,3	1,23	61,8
Actividades sanitarias y de servicios sociales	Baja	136 244	4,1	1,14	70,4
Administración pública y defensa; seguridad social de afiliación obligatoria	Baja	144 241	4,3	1,35	31,5
Servicios públicos esenciales	Baja	26 589	0,8	1,07	18,8
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Baja-media*	880 373	26,5	0,72	37,1
Construcción	Media	257 041	7,7	1,03	7,3
Actividades financieras y de seguros	Media	52 237	1,6	1,72	47,1
Minería y canteras	Media	21 714	0,7	1,46	15,1
Artes, entretenimiento y recreación, y otras actividades de servicios	Media-alta*	179 857	5,4	0,69	57,2
Transporte y almacenamiento, e información y comunicación	Media-alta*	204 217	6,1	1,19	14,3
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	Alta	143 661	4,3	0,71	54,1
Actividades inmobiliarias; actividades administrativas y comerciales	Alta	156 878	4,7	0,97	38,2
Industrias manufactureras	Alta	463 091	13,9	0,95	38,7

Sector de la economía	Repercusión actual de la crisis sobre la producción económica	Situación laboral de referencia (estimaciones mundiales para 2020 antes del brote del COVID-19)			
		Nivel de empleo (en miles)	Participación en el empleo mundial (%)	Relación salarial (ingresos mensuales promedio por sector/ingresos totales promedio)	Participación femenina (%)
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	Alta	481 951	14,5	0,86	43,6

Asimismo, los Lineamientos Técnicos Específicos mencionados, emitidos por la Secretaría de Salud, describen los niveles de riesgo epidemiológico para los centros de trabajo, de conformidad con el Sistema de Alerta Sanitaria.

Nivel de riesgo epidemiológico	Descripción	Ejemplos de medidas
Máximo	Solo se encuentran en operación las actividades esenciales	Se activan los protocolos para favorecer el trabajo en casa. Asegurarse de que existe distancia de 1.5 metros entre personas; cuando esto no se pueda cumplir, se dotará de Equipo de Protección Personal (EPP) a las personas trabajadoras. Colocar barreras físicas en las estaciones de trabajo, comedores, etcétera. Incrementar frecuencia en el transporte; alternar asientos. El personal vulnerable debe trabajar desde casa. Establecer escalonamientos y flexibilización de horarios y turnos. Filtro de ingreso y egreso de trabajadores.
Alto	Operación plena de actividades esenciales y operación reducida en actividades no esenciales	Se activan los protocolos para favorecer el trabajo en casa. Presencia de personal al 30% de las actividades no esenciales. Asegurarse de que existe distancia de 1.5 metros entre personas; cuando esto no se pueda cumplir, se dotará de EPP a las personas trabajadoras. Colocar barreras físicas en las estaciones de trabajo, comedores, etcétera. Incrementar frecuencia en el transporte; alternar asientos. Establecer escalonamientos y flexibilización de horarios y turnos. Prestar atención permanente en la población vulnerable. Reforzar de ingreso y egreso de trabajadores.

<i>Nivel de riesgo epidemiológico</i>	<i>Descripción</i>	<i>Ejemplos de medidas</i>
Intermedio	Actividades acotadas en el espacio público y actividad económica plena	Favorecer el trabajo desde casa. Asegurarse de que existe distancia de 1.5 metros entre personas. Colocar barreras físicas en las estaciones de trabajo, comedores, etcétera. Incrementar frecuencia en el transporte; alternar asientos. Prestar atención permanente a la población vulnerable. Mantener activo el filtro de ingreso y egreso de trabajadores.
Cotidiano	Reanudación de actividades	Presencia de todo el personal en el centro de trabajo. Implementación de medidas de protección de la salud. Prestar atención permanente a la población vulnerable.

— Colocar información oficial sobre la COVID-19 en lugares visibles del centro de trabajo.

Para ello, es importante también difundir el teléfono de emergencia de la autoridad sanitaria, así como informar sobre signos y síntomas del virus.

— Elaboración de protocolos sanitarios.

Además, de considerar que los protocolos, como las otras mecánicas debidamente documentadas, servirán como medio de defensa ante posibles visitas de inspección de las autoridades sanitarias y dependencias, estos deben incluir al menos lo siguiente:

- Guardar “su sana distancia”.
- Utilizar cubre bocas que cubran adecuadamente tanto nariz como boca.
- Utilizar lentes de protección o goggles.
- Limpiar de forma constante con cloro las superficies.
- Tomar temperatura y llevar a cabo un registro de esta con nombre y temperatura del personal a su ingreso.
- Conservar los baños limpios, con agua, jabón y gel desinfectante.
- Lavar diariamente todos los vehículos, especialmente en donde va la carga.
- Las personas a cargo de los lugares de carga, descarga, deben garantizar limpieza diaria adecuada y la presencia de gel desinfectante para lavado de manos.

— En materia de protección de datos personales.

Dentro de este marco de protección de datos personales, las recomendaciones para el sector privado son:

- No divulgar la información del empleado afectado.
- En las comunicaciones sobre las medidas de prevención o acciones contra el contagio del virus, debe evitarse identificar a los empleados afectados.
- El tratamiento de los datos de salud del empleado afectado debe ser informado por el titular de los datos y este debe conocer las finalidades para las que serán recabados y tratados.
- Obtener su consentimiento por escrito sobre la utilización de datos.
- Poner a disposición del empleado afectado el aviso de privacidad.
- En caso de que se requiera la transferencia de los datos personales ante las autoridades de salud, deberá verificarse la seguridad de la protección de dichos datos.
- Definir con los responsables la conservación de los datos personales relacionados con casos de COVID-19 y los mecanismos para su eliminación de forma segura.

VI. ¿QUÉ HACER SI UN TRABAJADOR ES CONTAGIADO POR COVID-19?

Confirmado el diagnóstico, la empresa deberá:

A. *Tramitar la suspensión laboral del empleado a través del IMSS*

- Si fue diagnosticado por un servicio privado de salud, asegurarse que el trabajador informe a las autoridades sanitarias su enfermedad.
- El IMSS debe otorgar el certificado médico en el que se indique el estado de salud.
- El tratamiento de la situación es asimilado a una incapacidad temporal por COVID-19.
- Los trabajadores CONFIRMADOS que no requieren hospitalización se deberán mantener en resguardo domiciliario, y de ser posible en aislamiento.

B. Negar el acceso del trabajador a la empresa.

- Hasta que le emitan el alta o evaluación médica.
- El IMSS, en su caso, determinará que el trabajador puede regresar a sus labores sin la posibilidad de considerar que hay un riesgo de contagio para los demás colaboradores.
- Esto es aplicable incluso si el trabajador es asintomático.
- El seguimiento y el alta de los trabajadores contagiados debe ser supervisado por su médico, ya sea del sector público o privado.

C. Reforzar las medidas de prevención en la empresa para el conjunto de empleados.

- Especialmente: limpieza de todas las superficies, equipos y demás elementos encontrados en las instalaciones laborales de la empresa, con énfasis en las áreas donde el trabajador confirmado hubiera tenido contacto.
- Detectar y retirar de labores a quienes hayan estado en contacto con el trabajador contagiado, por lo menos 14 días en resguardo domiciliario y, de ser posible, aislamiento.
- Si es el caso, realizar trabajo domiciliario (teletrabajo o home office), solo con acuerdo del trabajador.
- Valorar la realización de una prueba de diagnóstico para los demás trabajadores.
- Hay que recordar que es obligación de todo trabajador someterse a los exámenes médicos (art. 134, fracción X, de la LFT).

D. Incrementar las medidas de comunicación y difusión entre todos sus trabajadores, e incluso colaboradores, para evitar el contagio y la propagación del virus.

- Se debe evitar ocultar el impacto de la emergencia sanitaria y mantener una comunicación realista, basada en fuentes oficiales y confiables.
- Utilizar un lenguaje sencillo y apropiado, que evite generar confusión o especulaciones equivocadas.
- Se debe procurar compartir mensajes positivos y de esperanza para generar un ambiente adecuado.
- Difundir buenas prácticas.

VII. RECOMENDACIONES
DE LA SECRETARÍA DE SALUD
Y DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

La Guía de Acción para los Centros de Trabajo ante el COVID-19,¹¹ establece las siguientes medidas:

- Mantenerse informados a través de los canales oficiales del gobierno de México para saber cómo pueden proceder en cada momento.
- El reglamento federal de seguridad y salud en el trabajo y la NOM-019-STPS-2004, establecen el marco de actuación en cuanto a medidas de prevención y organización a favor de la salud entre empleadores, así como entre trabajadores en los centros de trabajo.
- La NOM-30-STPS-2004 establece que los centros de trabajo del país tienen la obligación de incorporar e implementar las recomendaciones que emitan autoridades competentes.
- Elaborar los planes de atención de emergencia en los centros de trabajo.
- Instrumentación de un filtro de supervisión general de ingreso de trabajadores y clientes para así poder detectar personas con síntomas.
- Preparar a trabajadores para que puedan asumir y realizar diferentes funciones ante posible ausentismo.
- Escalonar horarios para el uso de las instalaciones con el fin de disminuir el contacto.
- Separar las estaciones de trabajo compartidas a una distancia de 1.50 a 2.0 metros.
- Llevar a cabo el registro del personal incapacitado y evaluar posibles casos de contagio.
- Monitoreo de trabajadores en aislamiento y en caso de ser necesario contactar a la autoridad.
- Monitorear las disposiciones que establezcan las autoridades competentes para la modificación de acciones.

¹¹ Guía de Acción para los Centros de Trabajo ante el COVID-19, emitida por la Secretaría del Trabajo y la secretaria de Salud, 24 de abril de 2020, disponible en: <https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-de-accion-para-los-centros-de-trabajo-ante-el-covid-19>.

VIII. RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Algunas recomendaciones que ha expuesto la Organización Internacional del Trabajo a los empleadores son:¹²

- Aplicar buenas prácticas basadas en el diálogo social, las leyes laborales nacionales y normas internacionales del trabajo en la implementación de políticas nuevas o existentes.
- Asegurar que todos los trabajadores tengan derecho a medidas de apoyo en el lugar de trabajo, sin discriminación, y que todos los trabajadores estén enterados de ellas, las entiendan y se sientan cómodos usándolas.
- Proteger el lugar de trabajo contra la discriminación y el estigma social facilitando la capacitación y garantizando que los mecanismos de denuncia sean confidenciales y seguros.
- Apoyar a los padres que trabajan con opciones de cuidado infantil que sean seguras y apropiadas en el contexto del COVID-19.
- Prevenir y abordar los riesgos en el lugar de trabajo fortaleciendo las medidas de seguridad y salud en el trabajo.
- Proporcionan orientación y capacitación sobre medidas de seguridad, terapias ocupacionales y prácticas de higiene.
- Alentar a los trabajadores a buscar atención médica adecuada en caso de fiebre, tos y dificultad para respirar.
- Apoyar a los empleados que enfrentan directamente el estrés durante el brote de COVID-19.

IX. RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD EN LA FASE 3

La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda para el escenario de generalización o nivel 3 o fase 3 del COVID-19, las siguientes acciones:¹³

¹² Recomendaciones a las empresas para que ayuden a sus empleados durante la pandemia del coronavirus, 30 de marzo de 2020, disponible en: <https://news.un.org/es/story/2020/03/1472042>.

¹³ Respuesta a la propagación comunitaria de COVID-19: orientación provisional, 7 de marzo de 2020, disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331421>.

<i>Situación</i>	<i>Intervención</i>	<i>Situación</i>	<i>Intervención</i>
Recomendado en todas las situaciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Higiene de manos. • Etiqueta respiratoria. • Máscaras para síntomas. • individuos. • Aislamiento y tratamiento de enfermedades. • individuos. • Monitoreo de síntomas de salud. • Contactos. • Consejos de salud para viajeros. • Limpieza ambiental. 	Considerar, basado en la local y/o global evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar el hacinamiento (es decir, reuniones en masa). • Cierres escolares y otras medidas. • Cierres de transporte público. • Cierres de lugares de trabajo y otras medidas. • Cuarentena de salud pública (contactos asintomáticos) y/o aislamiento (individuos enfermos).

X. PREGUNTAS FRECUENTES DE LOS EMPLEADORES

1) ¿Es posible llamar a los empleados de los llamados grupos vulnerables para que se presenten a trabajar?

R. No es posible obligarlos a que se presenten a trabajar, debido a que el Acuerdo de la Secretaría de Salud publicado en el *DOF* el 21 de abril de 2020, no modifica la fracción V del punto Primero del Acuerdo de la Secretaría de Salud publicado en el *DOF* el 31 de marzo de 2020, que establece:

V. El resguardo domiciliario corresponsable se aplica 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 considera esencial...

Cabe señalar, que debido a lo confuso en que son redactados los Acuerdos que se han expedido en esta materia, podría en un momento dado argumentarse, la última parte de la fracción V del punto primero del acuerdo de 31 de marzo de 2020, en el sentido de que: “El personal esencial de interés público podrá, de manera voluntaria, presentarse a laborar;”

Sin embargo, no resulta recomendable que se les invite a laborar, ello debido a que como dicen son personas en condiciones vulnerables, y para el caso de que se presentara un contagio, podría derivar en demandas y juicios legales, donde pueden o no tener la razón, ello depende de los criterios de

los jueces y de los tribunales laborales, por lo que se estima que no resulta recomendable correr ese riesgo.

De ser el caso, y asumir los costos de litigio, lo recomendable es documentar la voluntad del operador de incorporarse a trabajar, mediante carta voluntaria firmada y entregada a la empresa; además de redoblar medidas de seguridad, incluyendo los trajes especiales y caretas, así como toma de temperatura al inicio y fin de labores; que los trabajadores firmen de recibido el equipo de protección, así como las instrucciones a seguir sobre las medidas sanitarias. Siempre y cuando no se encuentren en las entidades que están marcadas en color rojo que son las de mayor contagio y muertes.

2) ¿Qué sucede si las rutas de los operadores van de municipios sin riesgos a otros con niveles de contagios altos, o viceversa?

R. El párrafo segundo del artículo 5o. del acuerdo de 14 de mayo de 2020, establece que la Secretaría de Salud, en coordinación con las autoridades sanitarias de las entidades federativas, establecerán medidas de prevención y control de COVID-19, específicas para los municipios en los cuales, al 18 de mayo del 2020, no se hubieran presentado casos de COVID-19 y que, además, no tengan vecindad con municipios con casos de COVID-19:

La Secretaría de Salud, a más tardar el día 17 de mayo del 2020, mediante un comunicado técnico que se publicará en la página www.salud.gob.mx, dará a conocer cuáles son los municipios a que se refiere el párrafo anterior. Asimismo, la Secretaría de Salud, en coordinación con las autoridades sanitarias de las entidades federativas, establecerán medidas de prevención y control de COVID-19 específicas para estos municipios.

Muy seguramente la autoridad determinará mecanismos limitados de movilidad por lo que los empleados no podrían ingresar a los municipios de alto riesgo.

XI. PLAN PARA EL RETORNO AL TRABAJO ANTE COVID-19

A la fecha de elaboración del presente documento, el gobierno federal emitió los Lineamientos Técnicos de Seguridad Sanitaria en el Entorno Laboral,¹⁴

¹⁴ Lineamientos Técnicos de Seguridad Sanitaria en el Entorno Laboral, disponible en: <http://nuevanormalidad.gob.mx/files/LT-SS-EL-2020.pdf>

en el que se describieron algunas acciones para contar con un plan para el retorno al trabajo ante el COVID-19 que, a manera de resumen, mencionaremos e intercalaremos con las medidas indispensables determinadas en los Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades Económicas aludidos del mes de mayo de 2020 en el *DOF*:

<p><i>Plan para el retorno al trabajo ante COVID-19 de los Lineamientos técnicos de seguridad sanitaria en el entorno laboral</i></p>	<p><i>Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades Económicas</i></p>
<p><i>Planeación</i></p>	
<p>a. Designar un comité o persona responsable de la implementación, seguimiento y supervisión de las medidas para la Nueva Normalidad.</p> <p>b. Identificar si es posible continuar con las actividades laborales, de conformidad con los sectores esenciales.</p> <p>c. Identificar el criterio de alerta sanitaria para la localidad donde se encuentra el centro de trabajo.</p> <p>d. Mantenerse informado respecto de las indicaciones de la autoridad federal, e informar a los trabajadores de los cambios que se susciten.</p> <p>e. Fomentar y brindar confianza para que el personal se retire ante la presencia de síntomas de la enfermedad, a través de la simplificación de trámites de incapacidad y la eliminación de descuentos por ausencia.</p> <p>f. Limitar la realización de reuniones de manera presencial, y promover reuniones de trabajo a través de teléfono o videoconferencia.</p> <p>g. Suspender temporalmente y hasta nuevo aviso de la autoridad sanitaria, los eventos masivos y las reuniones y congregaciones de más de 50 personas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se designa un comité o persona responsable de la implementación, seguimiento y supervisión de las medidas para la Nueva Normalidad en el marco del COVID-19. Dicho comité o persona responsable deberá realizar las siguientes actividades: <ul style="list-style-type: none"> Lleva a cabo la categorización del centro de trabajo, con el fin de identificar las medidas que deberán ser implementadas. Se cerciora que las estrategias generales de control son correctamente implementadas. Se mantiene informado de las indicaciones de la autoridad federal para, en su caso, comunicar a la población trabajadora sobre nuevas medidas que deban implementarse. Se identifica a la población en situación de vulnerabilidad para la implementación de las medidas de protección necesarias. Se constata la correcta implementación de todas las medidas en la empresa o el centro de trabajo. • Fomentar y brindar confianza para que el personal se retire ante la presencia de síntomas de la enfermedad, a través de la simplificación de trámites de incapacidad y la eliminación de descuentos por ausencia.

<p><i>Plan para el retorno al trabajo ante COVID-19 de los Lineamientos técnicos de seguridad sanitaria en el entorno laboral</i></p>	<p><i>Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades Económicas</i></p>
<p><i>Planeación</i></p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Las reuniones de trabajo se realizan preferentemente por teléfono o videoconferencia, en caso contrario, se cuida la sana distancia, higiene respiratoria, limpieza y desinfección del lugar, mesas, sillas y objetos de uso común, antes y después de cada reunión. • Se limita la realización de eventos sociales.
<p><i>Información y capacitación</i></p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Difundir infografías oficiales y distribuir-las a través de los medios disponibles. 2. Informar sobre la estrategia de retorno a las actividades, la nueva normalidad y sus implicaciones. 3. Dar a conocer el teléfono de emergencia de la autoridad sanitaria (911). 4. Promover la “no discriminación”. 5. Capacitar a los trabajadores sobre: <ol style="list-style-type: none"> a. Medidas de protección de la salud (lavado frecuente de manos, etiqueta respiratoria, saludo a distancia y recuperación efectiva). b. Medidas que se implementarán en el centro de trabajo como parte de la estrategia de nueva normalidad. 6. Establecer un programa de capacitación para el personal directivo o gerencial sobre las acciones y medidas para prevenir y también evitar cadenas de contagio por COVID-19. 7. Preparar al personal para que pueda asumir y realizar diferentes funciones ante posible ausentismo, incluyendo el uso de tecnologías para el teletrabajo. 8. Acceder al kit de herramientas, guía y consejos prácticos para aprovechar al máximo el teletrabajo en el enlace: https://juntosporreltrabajo.stps.gob.mx/. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se tiene un programa de capacitación para el personal directivo o patrones de las acciones a realizar en la empresa para prevenir y evitar cadenas de contagio por COVID-19; puede hacerse uso del material de CLIMSS que se ubica en la liga siguiente: https://climss.imss.gob.mx/. • Cuenta con un instrumento para identificar síntomas y contactos en el trabajo y comunitarios. • Cuenta con una guía de actuación para los casos en que una persona trabajadora manifieste síntomas de COVID-19, con la finalidad de protegerlo, así como al resto de las personas trabajadoras y su familia, que incluye lineamientos para manejo de personas trabajadoras sospechosas, contactos, confirmados y su reincorporación al trabajo.

<p><i>Plan para el retorno al trabajo ante COVID-19 de los Lineamientos técnicos de seguridad sanitaria en el entorno laboral</i></p>	<p><i>Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades Económicas</i></p>
<p><i>Medidas de prevención de brotes en la empresa</i></p>	
<p>a. Enviar a casa al personal con síntomas de la enfermedad, en caso de que presente dificultad para respirar, se deberá remitir al centro de atención médica más cercano.</p> <p>b. Identificar a personas trabajadoras que hayan estado en contacto con una persona infectada o con sospecha de infección y enviarlos a casa.</p> <p>c. Evitar el retorno de personas trabajadoras enfermas sin contar con la evaluación médica pertinente.</p> <p>d. Llevar el registro y seguimiento del personal en resguardo domiciliario voluntario y evaluar posibles casos de contagio.</p> <p>e. Incentivar al personal con sospecha o confirmación de COVID-19 a cumplir con el resguardo domiciliario correspondiente, que es la limitación voluntaria y temporal de la movilidad de una persona, para permanecer en su domicilio de residencia o en un sitio distinto al espacio público para evitar un ulterior contagio de la enfermedad en la comunidad.</p> <p>f. Establecer barreras físicas entre los trabajadores que no cuentan con una distancia mínima de 1.5 metros, en la medida de lo posible, considerando los frentes y laterales del espacio de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En caso de que el proceso productivo o servicio lo permita, las estaciones y áreas de trabajo se delimitan con barreras físicas, en caso contrario, las estaciones de trabajo se delimitan con señalizaciones o marcas en el piso asegurando la distancia mínima de 1.5 metros entre personas trabajadoras. • Se toma la temperatura corporal al ingreso y egreso de la empresa. • Cuenta con lineamientos para el control de visitas, proveedores y contratistas en materia de higiene, sana distancia y uso obligado de cubrebocas, que debe seguirse al ingreso, permanencia y salida del lugar. • Se les proporciona a todas las personas trabajadoras cubrebocas y protección ocular o facial, según lo permita el puesto de trabajo, en aquellas áreas que por su tamaño y distribución de equipos sea complejo, se mantienen distancias mínimas de al menos 1.5 metros entre las personas trabajadoras. • Todas las personas trabajadoras tienen acceso a agua, jabón, toallas desechables de papel, así como a alcohol al 60% o gel desinfectante para la manipulación del equipo de protección personal.
<p><i>Vigilancia y supervisión</i></p>	
<p>a. Verificar el establecimiento de las medidas de prevención y protección en el centro de trabajo.</p> <p>b. Verificar la provisión constante de agua, jabón y toallas desechables, y de soluciones a base de alcohol gel al 70% en todas las áreas de las empresas y centros de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con protocolos de limpieza y desinfección diaria de áreas, superficies, objetos de contacto y de uso común, que incluyen lavar con agua, jabón y desinfectar con una solución de hipoclorito de sodio al 0.5% (equivalente a 5000 ppm). • Se les proporciona a todas las personas trabajadoras del centro de trabajo cubrebocas y protección ocular o facial, según lo permita el puesto de trabajo; en aquellas áreas que por su tamaño y distribución

<p><i>Plan para el retorno al trabajo ante COVID-19 de los Lineamientos técnicos de seguridad sanitaria en el entorno laboral</i></p>	<p><i>Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades Económicas</i></p>
<p><i>Vigilancia y supervisión</i></p>	
<p>c. Monitorear las disposiciones que establezcan las autoridades competentes para las posibles modificaciones de las acciones a seguir en el centro de trabajo.</p> <p>d. Establecer un mecanismo de seguimiento de trabajadores en aislamiento y en caso de ser necesario contactar a la autoridad sanitaria estatal a los números disponibles en https://coronavirus.gob.mx/contacto/.</p>	<p>de equipos sea complejo, se mantienen distancias mínimas de al menos 1.5 metros entre personas trabajadoras.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todas las personas trabajadoras tienen acceso a agua, jabón, toallas desechables de papel, así como a alcohol al 60% o gel desinfectante para la manipulación del equipo de protección personal. • Se tiene un programa de capacitación para el personal directivo o gerencial de las acciones a realizar en la empresa para prevenir y evitar cadenas de contagio por COVID-19; puede hacerse uso del material de CLIMSS que se ubica en la liga siguiente: https://climss.imss.gob.mx/. • Se cuenta con protocolos de acceso con filtro sanitario que incluye la determinación de la temperatura corporal al ingreso y egreso de la empresa. En caso de no ser posible determinar la temperatura corporal al egreso de las instalaciones, esta deberá tomarse antes de que concluya el turno en las estaciones de trabajo donde se ubican las personas trabajadoras. • Cuenta con lineamientos para el control de visitas, proveedores y contratistas en materia de higiene, sana distancia y uso obligado de cubrebocas que debe seguirse al ingreso, permanencia y salida del lugar. • Cuenta con protocolos de limpieza y desinfección diaria de áreas, superficies, objetos de contacto y de uso común, que incluyen lavar con agua, jabón, desinfectar con una solución de hipoclorito de sodio al 0.5%. • Cuenta con un instrumento para identificar síntomas, contactos en el trabajo y comunitarios. • Cuenta con guía de actuación para los casos en que una persona trabajadora manifieste síntomas de COVID-19, con el fin de protegerlo, así como al resto de las personas trabajadoras y su familia, que incluya: lineamientos para manejo de personas trabajadoras sospechosas, contactos, confirmados y su reincorporación al trabajo.

Algunas de las coincidencias de ambos documentos son: la designación de un comité o persona responsable de la implementación, seguimiento y supervisión de las medidas para la nueva normalidad en el marco del COVID-19; brindar la capacitación al personal directivo o patrones de las acciones a realizar en la empresa para prevenir y evitar cadenas de contagio por COVID-19; difundir el teléfono de emergencia de la autoridad sanitaria (911); contar con un instrumento para identificar síntomas y contactos en el trabajo y comunitarios; tener un mecanismo de actuación para los casos en que un trabajador manifieste síntomas de COVID-19, que incluya el manejo de casos sospechosos, de contactos, confirmados, así como de reincorporación al trabajo.

También establecer barreras físicas entre los trabajadores que no cuentan con una distancia mínima de 1.5 metros; tener acceso a agua, jabón, toallas desechables de papel, así como a alcohol al 60% o gel desinfectante para la manipulación del equipo de protección personal; limitar la realización de reuniones de manera presencial, y promover reuniones de trabajo a través de teléfono o videoconferencia; suspender temporalmente, y hasta nuevo aviso de la autoridad sanitaria, los eventos masivos (para este caso, los lineamientos técnicos mencionan reuniones y congregaciones de más de 50 personas); establecimiento obligatorio de medidas de protección para la población vulnerable; y, por supuesto, fomentar y brindar confianza para que el personal se retire ante la presencia de síntomas de la enfermedad, a través de la simplificación de trámites de incapacidad y la eliminación de descuentos por ausencia.

Finalmente, ahora que vivimos en una era digital la ciberseguridad es un aspecto fundamental que demos cuidar y, para ello, la Secretaría de Comunicaciones y Transportes no ha brindado una Guía de Ciberseguridad para el uso seguro de redes y dispositivos de telecomunicaciones en apoyo al teletrabajo,¹⁵ entre ellas podemos resaltar: no dejar a la vista de otras personas información relevante, por ejemplo, claves de acceso, documentos o carpetas de trabajo; mantener nuestros dispositivos en un lugar seguro y con contraseña y al alejarse de ellos bloquear la sesión; mantener cubierta la cámara web cuando no se esté utilizando; deshabilitar la auto ejecución de memorias USB para evitar la instalación de programas maliciosos y realizar copias de seguridad periódicas de la información para garantizar el acceso a la información almacenada, ya sea personal o de la organización.

¹⁵ Guía de ciberseguridad para el uso seguro de redes y dispositivos de telecomunicaciones en apoyo al teletrabajo, disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/555226/Gui_a_de_Ciberseguridad_SCT_VF.pdf.

**XII. ATRIBUCIONES
 DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
 PARA REALIZAR INSPECCIONES EN LOS CENTROS DE TRABAJO**

**AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES.
 FUNCIONES DE INSPECCIÓN:^(a)**

- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;
- Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;
- Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones;
- Demás que le confieran las leyes.

<i>Inspectores</i>		
<i>Atribuciones y deberes especiales^(b)</i>	<i>Deberes y atribuciones^(c)</i>	<i>Obligaciones^(d)</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores. • Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran. • Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente: derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, mujeres y menores, y medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene. • Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación. • Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones. • Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos. • Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo.
<p>^a Artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo. ^b Artículo 511 de la Ley Federal del Trabajo. ^c Artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo. ^d Artículo 542 de la Ley Federal del Trabajo.</p>		

<i>Inspectores</i>		
<i>Atribuciones y deberes especiales^(b)</i>	<i>Deberes y atribuciones^(b)</i>	<i>Obligaciones^(b)</i>
<i>Prohibiciones^(c)</i>		
<ul style="list-style-type: none"> • Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia. • Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones. • Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo. • Disponer que se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores. • Ordenar^(d) la adopción de las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas. • En materia de libertad de sindicación, elección de dirigentes y de representatividad en la contratación colectiva. • Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos. • Demás que les confieran las leyes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda. • Demás que les impongan las leyes.
<p>^b Artículo 511 de la Ley Federal del Trabajo. ^c Artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo. ^d Artículo 542 de la Ley Federal del Trabajo. ^e Artículo 544 de la Ley Federal del Trabajo. ^f Previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo. Dentro de las 24 horas siguientes, los Inspectores del Trabajo, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar un informe detallado por escrito a la STPS, con copia del mismo al patrón.</p>		

<p><i>Típos de inspecciones[§]</i></p>	<p><i>Orden de inspección. Notificación de una visita de inspección; deberá indicar los documentos y las obligaciones patronales que serán revisadas por la autoridad</i></p>	
<p><i>Iniciales</i> Se realizan por primera vez en los centros del trabajo, o por ampliación o modificación de estos.</p> <p><i>Periódicas</i> Se efectúan con intervalos de 12 meses, periodo que puede extenderse o disminuirse de acuerdo con los resultados de inspecciones anteriores.</p> <p><i>De comprobación</i> Se desarrollan con la finalidad de verificar el cumplimiento de las medidas en materia de seguridad e higiene dictadas con antelación por las autoridades laborales y que constan generalmente en algún documento emitido por estas.</p> <p><i>Extraordinarias</i> Se practican generalmente a causa de una denuncia; el descubrimiento de irregularidades o falsedades del patrón en una inspección previa; la detección de riesgos de trabajo ocurridos a los trabajadores, cuando se tenga conocimiento de la existencia de un peligro inminente en los centros de labores, etcétera.</p>	<p>El inspector y/o el notificador deberán cubrir las siguientes precisiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mostrar identificación emitida por la STPS que lo acredite como inspector, en la cual aparezca su nombre, fotografía, firma y sobre todo vigencia. • Notificar del citatorio previo. • Entregar el original de la orden de inspección, en la que se indica el nombre del inspector o los inspectores que realizarán la visita de inspección: <ul style="list-style-type: none"> • Centro del trabajo a inspeccionar. • Objeto y alcance de la diligencia (con precisión). • Nombre de la persona que deberá recibir la visita. • Nombre correcto del establecimiento donde se practicará la vista. • Domicilio del establecimiento a verificar. • Derechos y obligaciones del visitado. 	<p>Empresas están obligadas, de manera complementaria a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Permitir el acceso a los inspectores al interior de las instalaciones de la empresa. 2. Proporcionar la información solicitada durante la visita de inspección. 3. Permitir el interrogatorio a los trabajadores por parte del inspector. 4. Permitir el recorrido del inspector por todas las áreas de la empresa.
<p>§ Las visitas que realice la Secretaría del Trabajo con motivo del COVID-19 son de comprobación.</p>		

<p><i>Tipos de inspecciones^(g)</i></p>	<p><i>Orden de inspección. Notificación de una visita de inspección; deberá indicar los documentos y las obligaciones patronales que serán revisadas por la autoridad</i></p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los documentos deberán mostrar los datos correctos y completos de la empresa que será inspeccionada. • En el caso de detectar irregularidades durante la visita, se tiene el derecho de documentarlas en el acta de inspección. • El inspector debe permitir que el acta sea revisada en su totalidad por el personal de la empresa antes de firmarla, para verificar que los datos asentados en la misma estén correctos. 	<p>Es importante tomar conciencia que las visitas de inspección por parte de la autoridad laboral son inevitables, por lo que es indispensable que las empresas cuenten con los elementos necesarios para atenderla en el momento que se suscite, así como cumplan con los requisitos aplicables y no sean sujetos de sanción por incumplimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Autodiagnóstico inicial, evaluación que hace la empresa del cumplimiento de la normatividad e inclusive. 2. Proceso de autorregulación voluntaria al interior de la empresa, usando como referencia el autodiagnóstico que se realice.

XIII. CONCLUSIONES

El sector empresarial, debe tener muy en cuenta que en el momento en el que se realicen verificaciones por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y se identifique un incumplimiento, se iniciará un procedimiento administrativo y se dará vista a la Secretaría de Salud y en su caso en el Ministerio Público. Las inspecciones pueden ser iniciales, ordinarias, de comprobación y extraordinarias, pero siempre en el contexto del COVID-19.

Como todos sabemos, la STPS inició inspecciones a empresas grandes y medianas para verificar el cumplimiento de las disposiciones emitidas por la Secretaría de Salud.

La Ley Federal del Trabajo (LFT), establece que la multa mínima es de 50 UMAS (Unidad de Medida y Actualización) que equivale a cuatro mil 344 pesos, mientras que la máxima es de cinco mil UMAS, lo que equivale a 434 mil 400 pesos.¹⁶

El artículo 994, fracción V, de la LFT establece una sanción de 250 a cinco mil UMAS para el patrón que no observe en la instalación de las normas de seguridad e higiene en sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas para prevenir los riesgos de trabajo.

Por su parte, el artículo 1002, señala que por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este título, se impondrá una multa por el equivalente de 50 a 5 mil veces la UMA, mientras que el artículo 1004-A, indica que al patrón que no permita la inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo se le aplicará una multa de 250 a cinco mil veces la unidad.

Por ello, las multas pueden ser desde los cuatro mil 344 pesos, hasta los 434 mil 400 pesos por trabajador afectado y por violación a cada disposición legal, o incluso la suspensión o clausura.

La multa o la suspensión, serían gravosas para las empresas dada la situación económica por la que atraviesan el país.

Hay que recordar también que, adicionalmente, los centros de trabajo pudieran ser objeto de inspecciones por parte de la Secretaría de Salud, autoridad que también está facultada para imponer sanciones adicionales e independientes a las determinadas por la autoridad laboral.

Para el caso de que la empresa argumente realizar una actividad esencial, entonces las autoridades verificarán que los trabajadores cuenten con equipos de protección y que el centro de trabajo siga los protocolos y lineamientos marcados.

Ante un incumplimiento es posible que un primer llamado a los patrones es que se efectúen los protocolos y lineamientos de seguridad, es decir, no se imponen de manera inmediata las multas.

En este sentido cabe recordar las palabras del Ejecutivo Federal que en innumerables ocasiones ha repetido: “Una de las características de nuestro gobierno es el que no se usa la fuerza, mucho menos la fuerza bruta, no se reprime. No hay toques de queda, no hay prohibiciones, es más que nada, convencer, persuadir, y ese es el ejemplo que está dando México en el mundo”, por lo que debe considerarse que, si bien no se han impuesto multas, ni suspensiones, es importante que las empresas lleven a cabo una autorregulación y autorevisión de sus protocolos y lineamientos para evitar multas y sanciones.

Así, las recomendaciones que expresamos son las siguientes:

¹⁶ Cabe recordar que, en este año 2020, el valor diario de la UMA es de 86.88 pesos.

Plan de Acción para los Centros de Trabajo, que deben desarrollar los centros de trabajo para planificar las medidas sanitarias que se requieran para el retorno a las actividades laborales, a partir de una evaluación de la infraestructura y servicios que se brindan en la empresa.

Autorregulación, mediante la elaboración de protocolos y lineamientos sanitarios para el reinicio seguro de actividades que, además, se convertirán en herramientas documentales para anticipar cualquier tipo de responsabilidad futura empresarial ante las inspecciones de cumplimiento que emprenda la autoridad.

Plan de comunicación en los centros de trabajo, que implica nombrar y determinar personal responsable, para informar a los trabajadores sobre las indicaciones que dicten las autoridades sanitarias, colocar en lugar visible información oficial sobre la COVID-19, teléfonos de emergencia de la autoridad sanitaria, así como informar sobre signos y síntomas del virus.

Grupo o comité de difusión, que se especialice en la información emitida por las autoridades sanitarias y las dependencias del trabajo, cuya determinación tenga alguna repercusión en la actividad de los centros de trabajo.

Plan de preparación y respuesta contra enfermedades infecciosas, considerando: dónde, cómo y a cuáles fuentes de SARS-CoV-2 podrían estar expuestos los trabajadores, factores de riesgo no ocupacionales en el hogar y en ambientes comunitarios; controles necesarios para atender esos riesgos; identificar situaciones que pudieran surgir como resultado de los brotes; turnos de trabajo escalonados, reducción en las operaciones, prestación de servicios a distancia y otras medidas reductoras y la interrupción en las cadenas de suministro o retraso en las entregas.

Revisión de inscripción de todos los trabajadores, a la institución de seguridad social que le corresponde al IMSS.

Clasificación de riesgo en el trabajo, mediante la identificación de actividades que implican contacto.

En materia de protección de datos personales, no divulgar la información del empleado afectado; el tratamiento de los datos de salud del empleado afectado debe ser informado por el titular de los datos y este debe conocer las finalidades para las que serán recabados y tratados; obtener su consentimiento por escrito sobre la utilización de datos; poner a disposición del empleado afectado el aviso de privacidad; definir con los responsables la conservación de los datos personales relacionados con casos de COVID-19 y los mecanismos para su eliminación de forma segura.

El reglamento federal de seguridad y salud en el trabajo y la NOM-019-STPS-2004, establecen el marco de actuación en cuanto a medidas de pre-

vención y organización a favor de la salud entre empleadores y trabajadores en los centros de trabajo.

Planes de atención de emergencia en los centros de trabajo, a través de la instrumentación de filtros de supervisión general de ingreso; preparar a trabajadores para que puedan asumir y realizar diferentes funciones ante posible ausentismo; escalonar horarios para el uso de las instalaciones con el fin de disminuir el contacto; separar las estaciones de trabajo compartidas a una distancia de 1.50 a 2.0 metros; llevar a cabo el registro del personal incapacitado y evaluar posibles casos de contagio; así como monitorear a los trabajadores en aislamiento.

Proteger el lugar de trabajo contra la discriminación y el estigma social facilitando la capacitación y garantizando que los mecanismos de denuncia sean confidenciales y seguros.

Apoyar a los padres que trabajan con opciones de cuidado infantil que sean seguras y apropiadas en el contexto del COVID-19.

Prevenir y abordar los riesgos en el lugar de trabajo fortaleciendo las medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Proporcionan orientación y capacitación sobre medidas de seguridad, terapias ocupacionales y prácticas de higiene.

Alentar a los trabajadores a buscar atención médica adecuada en caso de fiebre, tos y dificultad para respirar.

Apoyar a los empleados que enfrentan directamente el estrés durante el brote de COVID-19.

XIV. FUENTES CONSULTADAS

Acuerdo por el que se establece una estrategia para la reapertura de las actividades sociales, educativas y económicas, así como un sistema de semáforo por regiones para evaluar semanalmente el riesgo epidemiológico relacionado con la reapertura de actividades en cada entidad federativa, así como se establecen acciones extraordinarias. Publicado en el *DOF* el 14 de mayo de 2020, disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5593313&fecha=14/05/2020.

Acuerdo por el que se modifica el diverso por el que se establece una estrategia para la reapertura de las actividades sociales, educativas y económicas, así como un sistema de semáforo por regiones para evaluar semanalmente el riesgo epidemiológico relacionado con la reapertura de actividades en cada entidad federativa, así como se establecen acciones extraordinarias, publicado el 14 de mayo de 2020. Publicado en el *DOF* el 15 de mayo de

2020, disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5593411&fecha=15/05/2020.

Acuerdo por el que se modifica el similar por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2, publicado el 31 de marzo de 2020, Publicado en el *DOF* el 21 de abril de 2020, disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5592067&fecha=21/04/2020.

Clasificación para Actividades Económicas. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, disponible en: <http://www3.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/205/download/5998>.

Guía de Acción para los Centros de Trabajo ante el COVID-19, emitida por la Secretaría del Trabajo y la secretaría de Salud, 24 de abril de 2020, disponible en: <https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-de-accion-para-los-centros-de-trabajo-ante-el-covid-19>.

Guía de ciberseguridad para el uso seguro de redes y dispositivos de telecomunicaciones en apoyo al teletrabajo, disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/555226/Gui_a_de_Ciberseguridad_SCT_VF.pdf.

Guía sobre la Preparación de los Lugares de Trabajo para el virus COVID-19, Departamento del Trabajo de los EE. UU, OSHA 3992-03 2020, disponible en: <https://www.osha.gov/Publications/OSHA3992.pdf>.

Ley Federal del Trabajo, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf.

Lineamientos técnicos de seguridad sanitaria en el entorno laboral, <http://nuevanormalidad.gob.mx/files/LT-SS-EL-2020.pdf?>

Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades Económicas. Publicados en el *DOF* el 29 de mayo de 2020, disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5594138&fecha=29/05/2020.

OBSERVATORIO DE LA OIT, *El COVID-19 y el mundo del trabajo*, 2a. ed., Organización Internacional del Trabajo, 7 de abril de 2020, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf.

Recomendaciones a las empresas para que ayuden a sus empleados durante la pandemia del coronavirus. 30 de marzo de 2020, disponible en: <https://news.un.org/es/story/2020/03/1472042>.

Respuesta a la propagación comunitaria de COVID-19: orientación provisional, 7 de marzo de 2020, disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331421>.