

Artículo de Opinión

Marzo 2020

COVID-19: el impacto laboral para las empresas en México

Por: Jorge Caballero
Socio Líder de Impuestos y Legal
de KPMG en México y Centroamérica
asesoria@kpmg.com.mx
Visita: www.delineandoestrategias.com



[KPMG MÉXICO](#)



[KPMG MÉXICO](#)



[@KPMGMEXICO](#)



[KPMGMX](#)

Derivado de las acciones que han tomado los patrones para prevenir el contagio del virus COVID-19, es importante resaltar que hasta que no se emita una declaratoria de contingencia sanitaria por las autoridades gubernamentales, estos no están obligados a suspender labores en sus centros de trabajo.

No obstante, el pasado viernes 20 de marzo la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (en adelante STPS), en conjunto con la Secretaría de Salud, publicó en su página de internet la Guía de Acción para los Centros de Trabajo ante la COVID-19, a fin de que los patrones la adopten.

Se establecen principios rectores para la atención de la contingencia sanitaria, mismos que consisten en:

- Participación de trabajadores y patrones en la implementación y cumplimiento de las medidas de protección a la salud
- Transparencia en el manejo oportuno y confiable de la información
- Respeto a los derechos de los trabajadores de efectuar su trabajo en condiciones que aseguren su vida y salud
- No discriminación a los trabajadores por su condición de salud
- Comunicación y operación de los distintos sectores
- Continuidad de programas preventivos de salud
- Comprensión de patrones y trabajadores sobre la afectación de los procesos, ritmos y cargas de trabajo que puedan comprometer la productividad

Se establecen las siguientes estrategias de control y prevención en los centros de trabajo:

- Promover la salud, mediante la difusión de medidas como lavarse las manos, no escupir, no tocarse la cara, limpiar superficies de uso común, ventilar, aplicar “Jornada Susana Distancia”
- Filtros al ingreso de los colaboradores al trabajo
- Disminución de frecuencia y encuentro entre personal
- Adecuación de espacios de trabajo
- Implementar el resguardo en casa del personal que presente enfermedades respiratorias y acudir al médico si se presenta algún síntoma de COVID-19
- Aislar al trabajador que confirme el contagio de COVID-19

En este contexto, se establecen las siguientes actividades a fin de prevenir el contagio en los centros de trabajo.

Planeación:

- Determinar personal responsable de comunicar e informar a los colaboradores sobre las indicaciones de las autoridades sanitarias
- Revisar que los colaboradores estén inscritos a la institución de seguridad social que le corresponde (IMSS, ISSSTE, ISFAM, entre otras)
- Identificar en el centro de trabajo al personal de mayor vulnerabilidad: menores de edad, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, adultos mayores, personas inmunodepresivas, con enfermedades crónicas cardíacas, pulmonares, renales, hepáticas, sanguíneas o metabólicas, así como aquellas que padecen obesidad y sobrepeso
- Identificar las tareas susceptibles a realizarse en casa, funciones que por la atención al público sean riesgosas, así como las actividades esenciales para mantener la producción del centro de trabajo, clasificando la exposición al riesgo de la siguiente forma:

Riesgo	Ocupación de acuerdo con la exposición de fuentes conocidas o con sospecha de contagio	Personal expuesto
Muy alto	Altas concentraciones	-Médicos -Enfermeras -Dentistas -Laboratoristas
Alto	Alto potencial	-Médicos -Enfermeras -Paramédicos -Técnicos médicos -Médicos forenses -Personal que labora en depósitos de cadáveres -Personal de ambulancias -Personal de intendencia en hospitalización
Medio	Implican contacto frecuente y cercano	Trabajadores con contacto altamente frecuente con público en general, personas en edad escolar, compañeros de trabajo, clientes y otros.
Bajo	Aquellas que no implican contacto frecuente	Trabajadores que tienen contacto ocupacional mínimo con público o compañeros de trabajo.

Información y capacitación:

- Informar sobre signos y síntomas del virus
- Colocar información oficial sobre la 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
- Preparar al trabajador para asumir y realizar funciones ante posibles ausentismos

Medidas de prevención:

- Limpieza permanente
- Proveer productos sanitarios
- Contar con depósitos de productos desechables
- Escalonar horarios
- Separar estaciones de trabajo a distancias de 1.5 a 2 metros

Medidas de protección:

- Filtros de supervisión al ingreso al centro de trabajo
- Enviar a casa al trabajador con síntomas
- Identificar a trabajadores que hayan estado con una persona infectada
- Llevar el registro del personal incapacitado por contagio

Políticas temporales:

- Suspensión temporal de actividades no esenciales
- Flexibilización del trabajo por escalonamiento de jornadas y trabajo a distancia
- Separar estaciones de trabajo del 1.5 a 2 metros
- Evitar retorno de trabajadores enfermos sin contar con evaluación médica. La institución debe otorgar el certificado médico en el que se indique el estado de salud y, en su caso, que el trabajador puede regresar a sus labores sin la posibilidad de considerar que hay un riesgo de contagio para los demás colaboradores.

Vigilancia y supervisión:

- Monitoreo de trabajadores en periodo de aislamiento
- Obtener certificados de incapacidad temporal por COVID-19
- Atender a las disposiciones de la autoridad sanitaria

Actividades no esenciales desarrolladas fuera del centro de trabajo

En cuanto a la disposición de los trabajadores, si la naturaleza del trabajo lo permite, puede establecerse trabajo a distancia, cuidando aspectos vinculados con:

- Acceso a redes y herramientas de comunicación de los empleados
- Jornada laboral
- Restricción de redes en lugares públicos

Asimismo, puede considerarse la asistencia escalonada al centro de trabajo, tomando en cuenta en primer término a las trabajadoras en estado de gestación o lactancia; a los menores de 18 años, y al personal mayor de 60 años.

Protección de datos personales de colaboradores

En materia de protección de datos personales, existen recomendaciones realizadas por el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, para el tratamiento de estos, con el propósito de que los patrones puedan prevenir riesgos de seguridad, respeten y hagan respetar la privacidad de los trabajadores afectados.

En este sentido, se estableció que, a fin de proteger la confidencialidad de los datos de los trabajadores afectados por la COVID-19 y se evite el daño o discriminación de la persona afectada, no debe:

- Divulgarse 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 de forma individual
- 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, así como obtener su consentimiento por escrito
- Debe ponerse a disposición del empleado afectado el aviso de privacidad que deberá contener los lineamientos de tratamiento y transferencia, en su caso, de los datos que impliquen cuidados de su salud
- 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
- Es necesario 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

Suspensión o modificación de condiciones generales de trabajo

En caso de que el colaborador adquiera síntomas de la enfermedad, por tratarse de un padecimiento contagioso, se suspende la relación de trabajo, por lo que la institución de seguridad social debe cumplir con el otorgamiento de los subsidios correspondientes.

En materia colectiva de trabajo, hasta que las autoridades gubernamentales emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, el patrón deberá suspender de manera general las labores y estará obligado a pagar a los trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente por cada día que dure la suspensión por la contingencia declarada hasta un máximo de un mes.

Una vez concluido el término de la declaratoria de contingencia, el trabajador deberá regresar de inmediato a su puesto de trabajo y reanudar sus laborales.

En tanto no se emita la declaratoria de contingencia sanitaria, pero debido a la fase reconocida hasta la fecha, nos encontramos ante una situación que pudiera implicar situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, falta de materia prima, suministro o la incosteabilidad de naturaleza temporal, casos en los cuales el patrón podría solicitar la aprobación o autorización que corresponda ante las

autoridades laborales competentes. En este caso, se suspende la relación de trabajo por tratarse de una enfermedad contagiosa del trabajador, la cual se inicia a partir de que el patrón tuvo conocimiento de la enfermedad.

###

Nota: las ideas y opiniones expresadas en este escrito son de los autores y no necesariamente representan las ideas y opiniones de KPMG en México.

Si deseas mayor información o una entrevista, favor de contactar a:

Vanessa Palma
Comunicación Corporativa
KPMG en México
5246 8300 ext. 3168
alejandrapalma@kpmg.com.mx

Claudia López
Comunicación Corporativa
KPMG en México
5246 8300 ext. 3827
claudialopez1@kpmg.com.mx

Brenda Ruiz
Comunicación Corporativa
KPMG en México
5246 8300 ext. 2958
brendaruiz@kpmg.com.mx

Sala de prensa: <https://home.kpmg.com/mx/es/home/tendencias.html>

Para más información de negocios, síguenos:



[KPMG MÉXICO](#)



[KPMG MÉXICO](#)



[@KPMGMEXICO](#)



[KPMGMX](#)

Sobre KPMG International

KPMG es una red global de firmas profesionales que proveen servicios de auditoría, impuestos y asesoría. Operamos en 147 países y tenemos más de 219,000 profesionales que trabajan en las firmas miembro alrededor del mundo. Las firmas miembro independientes de la red de KPMG están afiliadas a KPMG International Cooperative (“KPMG International”), una entidad suiza. Cada firma miembro de KPMG es una entidad legal separada e independiente y cada una se describe a sí misma como tal.

Sobre KPMG en México

KPMG en México cuenta con 200 Socios y más de 3,400 profesionales en 18 oficinas ubicadas estratégicamente en las ciudades más importantes, para ofrecer servicios de asesoría a clientes locales, nacionales y multinacionales. Para más información visite: www.kpmg.com.mx