

**EXPERIENCIA DE LAS MEDIDAS DE SALUD Y SEGURIDAD
LABORAL EN LA ÉPOCA DE LA CRISIS SANITARIA POR EL
CORONAVIRUS (COVID-19), DESDE LA PERSPECTIVA DE
FUNCIONARIO EN EL SISTEMA DE NACIONES UNIDAS EN
GINEBRA, SUIZA.**

José Joaquín Álvarez Salazar (*)

(Recibido 29/9/20• Aceptado 23/11/20)

-
- (*) Costa Rica.-Desde septiembre de 1998 trabaja para la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), agencia especializada de las Naciones Unidas (ONU) con sede en Ginebra-Suiza. Actualmente es Oficial responsable de formación profesional en la Academia de la OMPI.
- Estudios: Licenciado en Derecho y Notariado Público, por la Universidad Autónoma de Centro América, Costa Rica; Certificado de Docencia Investigadora, Programa de Doctorado en Estudios Iberoamericanos, Realidad Económica, Política y Social, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Nacional de Educación a Distancia de España; Máster en Relaciones Internacionales y Comercio Exterior, de la Universidad de Alcalá de Henares, España; Máster en Propiedad Intelectual y Derecho de las Nuevas Tecnologías de la Universidad Internacional de la Rioja, España; Postgrado de Especialización en Negociación y Mediación de estrategias y prácticas para la gestión y resolución de conflictos de la Universidad de Castilla-La Mancha, España.
- Experiencia Laboral: Previo a laborar en la OMPI, de 1995 a 1998 fue Ministro Consejero de la Misión Diplomática de Costa Rica ante las Naciones Unidas y otros Organismos Internacionales en Ginebra. También ejerció funciones de Encargado de Negocios ad interim en la Embajada de Costa Rica en Berna-Suiza
- De 1990 a 1995, se desempeñó como Asistente de Magistrado en la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, fue Juez Suplente en los Juzgados Primero, Segundo y Tercero de Trabajo del Circuito Central de San José y del Tribunal Superior de Trabajo de San José. También ejerció como abogado litigante y notario público. Miembro activo ante el Colegio de Abogados de Costa Rica. Entre 1992 y 1995, impartió clases de Legislación Económica en la Escuela de Capacitación Empresarial FUNDES-Costa Rica.

JOSÉ JOAQUÍN ÁLVAREZ SALAZAR : Experiencia de las medidas de salud y seguridad laboral en la época de la crisis sanitaria por el coronavirus (COVID-19), desde la perspectiva de funcionario en el sistema de Naciones Unidas en Ginebra, Suiza.

Resumen: La humanidad se enfrenta a su reto más difícil desde la Segunda Guerra Mundial. El virus del COVID-19 no conoce fronteras, afecta a todos los países y continentes, golpeándoles indiscriminadamente. En esta lucha contra un enemigo invisible, todos los países están luchando para evitar la propagación del virus, que está demoliendo vidas humanas y las economías; sin saber cuándo dejará de circular por el planeta. Como funcionario internacional, quisiera resumir las medidas inmediatas que experimentamos los que trabajamos para el sistema de las Naciones Unidas en Ginebra y las medidas adoptadas por el país anfitrión, Suiza. Esas medidas han permitido al sistema de las Naciones Unidas seguir funcionando y mantenerse alerta ante cualquier problema de salud en un entorno multicultural e internacional, en el que el objetivo era, es y será que la salud y la seguridad de las personas sea una cuestión de máxima prioridad y preocupación.

Palabras Clave: Covid-19, Digitalización, desempleo-parcial, Flexibilización, Informática, Ginebra, Tareas, Trabajo, Teletrabajo, ONU, Seguridad, Suiza

Abstract: Humanity is facing its utmost challenge since World War II. COVID-19 knows no borders, affecting all countries and continents, and hitting them indiscriminately. In this fight against an invisible enemy, all countries are struggling to prevent the spread of the virus, which is thrashing human lives and economies; not knowing when it will stop to circulate around the planet. As an international civil servant, I would like to summarize the immediate measures experienced by those of us who work for the United Nations system in Geneva and the actions taken by the host country, Switzerland. These measures have allowed the UN system to continue to operate and to be vigilant for any health challenge in a multicultural and international environment, where the objective was, is and will be people's health and safety as its maximum priority and concern.

Key Words: Covid-19, Digitalization, Partial unemployment, Flexibility, Informatics, Geneva, Tasks, Labor, Teleworking, UN, Safety, Switzerland

Índice:

Introducción

- 1.- En cuanto a la estructuras legal en el sistema ONU
- 2.- Sobre el desarrollo de las medidas de seguridad
- 3.- En cuanto a la comunicación y coordinación de información sobre medidas de seguridad durante la crisis sanitaria
- 4.- Acciones posteriores a la declaratoria de pandemia
- 5.- En cuanto a las medidas de flexibilización encaminadas a la “nueva normalidad”.

Conclusiones

Referencia bibliográfica

JOSÉ JOAQUÍN ÁLVAREZ SALAZAR : Experiencia de las medidas de salud y seguridad laboral en la época de la crisis sanitaria por el coronavirus (COVID-19), desde la perspectiva de funcionario en el sistema de Naciones Unidas en Ginebra, Suiza.

Introducción

El presente artículo aporta un resumen de la experiencia de las medidas de seguridad y acciones que hemos vivido quienes en nuestro entorno laboral estamos sujetos a seguir las directrices del sistema de las Naciones Unidas (ONU), así como las instrucciones de los organismos o bien agencia especializadas internacionales que forman parte de la estructura de ONU, sin dejar de lado las disposiciones del Estado anfitrión. Durante este periodo de seguridad sanitaria estamos y seguiremos permanentemente atentos a las instrucciones que señala tanto nuestro Organismo Internacional, así como las instrucciones del Estado sede, como es en este caso la Confederación Helvética (Suiza). Si bien es cierto la sede principal de ONU está en la Ciudad de Nueva York, EE.UU; después de Manhattan, es Ginebra la de mayor afluencia y actividad diplomática multilateral ya que cuenta con múltiples organismos internacionales que son parte de la estructura diplomática internacional ¹(se estima en unas 27.000 personas los funcionarios internacionales en Ginebra), sin olvidar la actividad de numerosas organizaciones no gubernamentales (ONG), que dan seguimiento a las acciones que emanan del sistema ONU para el mundo desde el centro de Europa.

Seguramente casi todos podemos coincidir que la vida antes y después del coronavirus no va a ser la misma, por lo que me agrada compartir con ustedes mi experiencia vivida y perspectiva de trabajar desde mi casa con la tecnología y estado de la técnica existente hoy en día, sin dejar en el olvido la cultura de coordinación y disciplina de Suiza, en especial cuando el principal objetivo es salvaguardar la vida de su población en general; y que una vez pasada la peor parte de la crisis sanitaria, puede ser resumida en una óptica suiza de comprender la “nueva normalidad” a la que nos enfrentaremos; lo que me hace recordar el ministro de Salud, Señor Alain BERSET, uno de los 7 miembros del Consejo Federal suizo, al señalar que el desconfinamiento se daría con un **“actuar suficientemente rápido, pero tan lentamente como sea necesario”**, y que yo resumo en 4 verbos: observar, planificar, coordinar y decidir, esas palabras serán y son fundamentales para que todos podamos contribuir en la tarea de seguir adelante después del COVID-19

¹ <https://www.eda.admin.ch/aboutswitzerland/es/home/politik/die-schweiz-und-die-welt/die-schweiz-und-die-welt---fakten-und-zahlen.html>

1.- En cuanto a la estructuras legal en el sistema ONU

A manera de resumen orientativo, hago un breve síntesis de la estructura de la ONU, sin olvidar que este sistema internacional es un enjambre de cientos de tratados, convenios, reglamentaciones, acuerdos, circulares e instrucciones que se van generando casi a diario para que pueda orientarse sin perturbación política, consenso y diplomacia, la exploración y cumplimiento de las directrices o mandatos desde su creación: la convergencia de satisfacer al agrado político de los hoy 193 gobiernos de todos los países oficiales e independientes del mundo, frente a los cambios necesarios según las circunstancias que se presenta practicante a diario.

Como es conocido, la ONU o simplemente las Naciones Unidas, es la mayor organización internacional existente, su Carta constitutiva se firmó el 26 de junio de 1945, en la ciudad de San Francisco, Estados Unidos de América (EE.UU) y se creó para mantener la paz y seguridad internacional, fomentar relaciones de amistad entre las naciones, la búsqueda de la cooperación internacional para solucionar problemas globales y servir de centro de acuerdo de los quehaceres de las naciones. Su sede principal está en Nueva York, (EE.UU) sujeta a un régimen de extraterritorialidad. También tiene sus principales oficinas en Ginebra (Suiza), Nairobi (Kenia) y Viena (Austria). Antes de escribir sobre el punto principal del artículo, es conveniente que comprendamos los núcleos principales de estructura organizativa de la ONU, ya que además de la Asamblea General y la Secretaría General, encontramos otros tres núcleos que no puedo dejar de señalar, por lo que lo hago a pie de página ². Primero todos los Estados miembros de las Naciones Unidas están representados en la Asamblea General, podemos imaginarlo como un parlamento de naciones que se reúne para examinar los problemas más necesarios del mundo. Cada

² **El Consejo de Seguridad** de Naciones Unidas es el organismo de las Naciones Unidas encargado de mantener la paz y seguridad en el mundo El Consejo Económico y Social –ECOSOC- forma parte del centro del Sistema de las Naciones Unidas y tiene como objetivo promover la materialización de las tres dimensiones del desarrollo sostenible (económica, social y ambiental). **La Corte Internacional de Justicia** es el principal órgano judicial de la ONU, resuelve controversias entre los países. La participación de los Estados Miembros en un proceso es voluntaria, en el caso que Estado acepta participar, queda obligado a acatar la decisión de la Corte.

JOSÉ JOAQUÍN ÁLVAREZ SALAZAR : Experiencia de las medidas de salud y seguridad laboral en la época de la crisis sanitaria por el coronavirus (COVID-19), desde la perspectiva de funcionario en el sistema de Naciones Unidas en Ginebra, Suiza.

uno de los estados miembros tiene un voto, que lo ejerce normalmente el respectivo alto representante diplomático acreditado por un país para tal efecto, usualmente es el “Embajador” del país de que se trate, voto que tiene como fin tomar decisiones en cuestiones importantes, como la paz y la seguridad internacional, temas varios de la humanidad o el medio ambiente, la admisión de nuevos miembros o el presupuesto de las Naciones Unidas; las decisiones aquí se adoptan por una mayoría de dos tercios. Para otras cuestiones se puede decidir por mayoría simple.

Dentro ese núcleo principal de la estructura ONU, encontramos la Secretaría General, esta última es la que hace las acciones sustantivas y administrativas de la organización, o según lo que señale la Asamblea General, el Consejo de Seguridad y los demás órganos principales de la ONU. Al frente de la Secretaría está el Secretario General, quien proporciona ordenación administrativa de carácter general a la organización (es el funcionario de más alto rango en el sistema ONU), evalúa las preocupaciones de los líderes mundiales en los desafíos de la humanidad, además de coordinar directrices con los diferentes responsables ejecutivos de organismos o agencias internacionales que forman parte de todo el sistema ONU.

Ahora bien, desde el punto de vista laboral, la estructura dentro del sistema ONU, esta delineado en primer lugar por los artículos 100 y 101 de la Carta constitutiva de la ONU³, ya que fijan los principios generales de eficiencia, competencia e integridad del funcionariado que deben de seguirse dentro del sistema ONU, en estrecha relación claro está con las directrices propias e indicaciones administrativas que reciben más directamente del organismo o agencia internacional para el que se trabaja.

Otra estructura jurídica de los organismos internacionales del sistema ONU, se encuentra en el convenio constitutivo de la organización de que se trate, encontrando en él su propio marco de gobernanza ya que estipulan medidas de orientación que ayudan a la labor de la Secretaría (el núcleo de gestión del organismo), y el desempeñar de sus funciones, así como regular de manera general la conducta de los funcionarios. Todo esto sin

³ A.-Carta de las Naciones Unidas y Estatuto de la Corte Internacional de Justicia, Naciones Unidas, Nueva York. <https://www.un.org/es/sections/un-charter/chapter-xv/index.html>

dejar de lado el Estatuto y Reglamento del Personal, ya que ahí se enuncian las condiciones fundamentales de servicio y los derechos, deberes y obligaciones de los funcionarios del organismo o agencia internacional, además, se fijan los principios generales de la política de recursos humanos para la contratación de personal, la administración de la Secretaría y de publicación de un gran número de órdenes de servicio (conocidas generalmente como informaciones circulares-instrucciones), suscritas por la máxima autoridad del organismo o agencia (Director General, Director Ejecutivo o Secretario General) responsable y máxima autoridad de rango administrativo. Toda esta estructura jurídica reglamentaria y órdenes de servicio, permite que el máximo jerarca de un organismo internacional, pueda adoptar y hacer validas medidas de tipo: administrativas, de coordinación política, de estrategias y de seguridad necesarias entre otras, para la buena marcha de la institución que gerencia, así como esbozar prioridades futuras y objetivos.

2.- Sobre el desarrollo de las medidas de seguridad

En la primera semana del mes de marzo, dada la rápida evolución de la situación del COVID-19 por el aumento de los casos y las medidas de cuarentena que se comienzan a adoptar en algunos países, así como las directrices de las autoridades de Suiza (ya que Suiza es el Estado sede de muchos organismos internaciones en la ciudad de Ginebra), los Directores o Secretarios General de todas las organizaciones internacionales en Ginebra, fueron adoptando medidas mandatarias y de aplicación inmediata de mitigación centradas en los empleados de alto riesgo recomendando no ir al laborar a personas con problemas respiratorios, hipertensos, problemas cardiovasculares o sistema inmunológico frágil, entre otros casos especiales como el caso de los mayores a 65 años. También se decidió reducir el personal presente en los distintos centros de trabajo y suspender temporalmente todas las visitas del público en general a las oficinas.

La consigna fue general, **la salud y la seguridad del personal es una cuestión de máxima prioridad y preocupación.** Todos los responsables de los organismos internacionales seguirían vigilando de cerca la situación para adoptar a futuro inmediato nuevas medidas según evolucionarían las circunstancias, entre esas medidas de mitigación se adoptaría desde un horario de trabajo flexible y otros acuerdos de trabajo dentro o fuera de las instalaciones, recordando en todo momento que cualquier

JOSÉ JOAQUÍN ÁLVAREZ SALAZAR : Experiencia de las medidas de salud y seguridad laboral en la época de la crisis sanitaria por el coronavirus (COVID-19), desde la perspectiva de funcionario en el sistema de Naciones Unidas en Ginebra, Suiza.

persona que experimentara uno o más de los síntomas asociados con el COVID-19 (fiebre, tos, falta de aliento, conjuntivitis, pérdida del olfato, del gusto, etc.) no debía ingresar a su lugar de trabajo; invitándole a ponerse en contacto con su médico de cabecera e informar de sus síntomas. Ya para ese momento las autoridades del Gobierno en Suiza también había abierto una línea de atención telefónica las 24 horas al día, 7 días a la semana para brindar asesoramiento-orientación y seguimiento de cualquier caso sospecho o positivo de ser portador o contagiar a otros el virus del COVID-19.

Para finales de la segunda semana de marzo de 2020, algunos organismos internacionales con sede en Ginebra tenían gran parte de su personal trabajando desde casa, desconozco exactamente las medias, condiciones o arreglos de dichas instituciones internacionales directas con su personal, pero no imagino que fueran muy distintas a las que de mi centro de trabajo, ya que existía una armonización de protocolos generalizado y coordinado en la comunidad internacional y las autoridades del gobierno suizo. En mi lugar de trabajo, la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), el Señor Director General de la organización, dicta con efectos inmediato las primeras medidas iniciales de esfuerzos para contener la propagación del COVID-19 dentro de la institución, instruyendo entre otras las siguientes:

- 1) El teletrabajo o teleworking, aplicaría para los colegas en condiciones médicas de riesgo, y que han estado en seguimiento médico con la Unidad Médica de la institución por algún motivo;
- 2) Teletrabajo durante cinco días para colegas que tuvieran a alguien en casa con un caso sospechoso de COVID-19;
- 3) Teletrabajo para personas que tuvieran en casa a dependientes “familiares” enfermos o con quebrantos de salud frágiles, con el fin de proteger a los dependientes de riesgos adicionales de infección.

También se instruyeron algunas medidas relacionadas con las ausencias por enfermedad como fue el caso de la modalidad de: “auto-certificación”, la cual vendría ser la ausencia laboral por enfermedad durante 5 días naturales para los colegas que tuvieran fiebre y/o problemas respiratorios. Ahora bien, quienes se encontraran en esa situación debía enviar un correo electrónico a nuestra Unidad Médica

explicando el estado de salud. Este correo electrónico serviría como “auto-certificación”, con el mandamiento de informar al supervisor de la ausencia por enfermedad.

Al inicio de la tercera semana de marzo el teletrabajo se instaura ya como una nueva modalidad laboral en la institución. La directriz que emite nuestro Director General instruye que si nuestras tareas no dependía de las instalaciones (presencia física en la oficina), la posibilidad al teletrabajo se iba a considerar como tiempo de trabajo presencial, quedando en las instalaciones sólo aquellos funcionarios esenciales para la continua marcha de nuestro organismo, como fue el caso de los colegas de informática y seguridad, quienes conformaron grupos y horarios especiales a fin de que no todos estuvieran al mismo tiempo en la organización de tal forma que así se evitaba exponerlos al contacto entre ellos y el consecuente riesgos de contagio viral.

También se nos comunica que los actos y reuniones organizadas o coorganizado por la OMPI en Ginebra o en otros lugares del mundo se aplazaron hasta nuevo aviso.

Conforme fueron transcurriendo los días, las medidas y recomendaciones del Gobierno Suizo para evitar el contagio con el virus del COVID-19 fueron más estrictas, recomendando el aislamiento en nuestros domicilios, evitar las salidas innecesarias a la calle y promoviendo e invitando al teletrabajo desde casa para quien pudiera hacerlo, recomendación que también había sido promovida e incentivada por el Director General de la OMPI, ya que previamente giró la instrucción de flexibilizar todas las posibilidades para que los funcionarios que lo desearan pudieran llevar a su domicilio, previo control y registro en la División de Soporte Informático, su computadora “notebook” personal y equipo informático asignado en cada escritorio de trabajo, instaurando así oficialmente la modalidad del “teletrabajo” en la Organización. También los números de teléfonos de escritorio se desviaron a los teléfonos móviles concedidos por la OMPI con el fin de mantener una comunicación constante para la eventualidad de estar localizables a las llamas que ingresaran a la central telefónica de la institución.

Cuando la mayoría del personal de la organización contaba en sus casas con el equipo informático necesario para el desempeño de sus tareas de oficina, se aplicaron otras medidas tales como limitar el ingreso

JOSÉ JOAQUÍN ÁLVAREZ SALAZAR : Experiencia de las medidas de salud y seguridad laboral en la época de la crisis sanitaria por el coronavirus (COVID-19), desde la perspectiva de funcionario en el sistema de Naciones Unidas en Ginebra, Suiza.

a las instalaciones de trabajo, al punto que para ingresar a ellas se debía justificar y recibir autorización de entrada por los servicios de seguridad y vigilancia institucional, ya que fueron desactivadas las tarjetas personales para la apertura de puertas de ingresos. El equipo de colegas del área de Soporte Informático “help desk”, durante los días de cofinanciamiento presto un valor clave en la logística y guía para mantener las tareas de los funcionarios en constante comunicación con las plataformas informáticas de la organización, incluso abriendo líneas telefónica de apoyo técnico, de tal forma que las herramientas tecnológicas para el trabajo desde el domicilio fueran expeditas sin contratiempos, prestando asistencia técnica remota entre el ordenador del domicilio particular del funcionario y las plataformas digitales que operan en la sede de la institucional, vigilando en todo momento los controles de ciberseguridad informática.

Todas estas tareas de labor remota o teletrabajo se han facilitado o agilizado ya que en la OMPI, gran parte del trabajo es automatizado o digitalizado, ha existido una tendencia de identificarse desde hace algunos años de trabajar sin papeles “paperless office”. Ahora bien en cuanto a los controles de productividad se cambió de reuniones presenciales entre colegas a reuniones telemáticas, remitiendo resúmenes con informes semanales a nuestros superiores de todas las actividades que realizábamos en nuestro marco laboral, tales como llamadas telefónicas, teleconferencias, cursos virtuales en los que participábamos o colaborábamos, correspondencia electrónica, seguimiento de proyectos, suspensión o replanteamientos de calendarios de actividades que podrían contar con viabilidad cuando las nuevas circunstancias lo puedan permitir.

Otro aspecto al cual se le prestó atención durante los días del confinamiento, fue el aspecto emocional o mental del funcionario, ya que muchas de las medidas sanitarias para frenar el avance del COVID-19 podían impactar de muchas maneras en lo personal, como por ejemplo la nueva forma en que trabajábamos, las relaciones familiares por el distanciamiento social, los procesos de vida rutinarios, la comunicación corporal afectiva, la forma de sentirse física o emocionalmente, todo ello motiva a que la División de Recursos Humanos abriera una línea telefónica de ayuda para que un grupo de expertos de la misma institución ofreciera asesoramiento-asistencia en salud mental o bien psicológica, brindando incluso formación individualizada vía video conferencia en ejercicios de *active listening skills* (destreza de escucha activa), meditación y relajación mental.

3.- En cuanto a la comunicación y coordinación de información sobre medidas de seguridad durante la crisis sanitaria

En la OMPI, el Director General de la Organización, instauro un Equipo de Comunicaciones de Crisis, el cual ha venido a ser canal oficial de comunicación a lo interno de la institución, estando ellos en constante comunicación entre sí y actualizando continuamente la información de la página de la red interna “Intranet” de OMPI con las respuestas a las preguntas de los funcionarios, y dando seguimiento a la ejecución de las medidas adoptadas como propias por la organización que emanan de la coordinación Inter-agencias ONU y gobierno anfitrión. También se cuenta con la información vía correo electrónico que el mismo Director General, envía al menos dos veces por semana a todo el personal con sus instrucciones o disposiciones administrativas; como por ejemplo siendo una de ellas, suspender temporalmente el día de término de cualquier contratación laboral planificada meses atrás, y que tendría su efecto en alguna fecha del periodo de confinamiento.

En el tiempo que se han mantenido las medidas de seguridad sanitaria y hasta la fecha, se debe mantener atento a las informaciones o instrucciones circulares de nuestros respectivos organismos internacionales con sede en Suiza, ya que las mismas representan las instrucción de nuestro centro de trabajo. Para tal tarea de coordinación entre organismos (Inter-agencias) el sistema de la ONU tiene en su estructura el Grupo de Gestión de la Seguridad (Security Management Team -SMT-)⁴ para garantizar la seguridad del personal de la Organización durante la ejecución de los programas de la ONU.

Este grupo está conformado por los jefes de todas las entidades y organizaciones de gestión de la seguridad de la ONU presentes en una zona determinada, en nuestro caso en la ciudad de Ginebra se cuenta con uno de ellos, ya que la ciudad es sede de un gran número de organizaciones internacionales. Este equipo de seguridad se reúne en estos tiempos de crisis semanalmente y lo coordina la Directora General para la Oficina de la ONU en Ginebra. A esas reuniones de coordinación se integran también el Embajador de Suiza ante las Naciones Unidas en Ginebra, al igual que el Embajador de la República Francesa ante las Naciones Unidas

⁴ <https://www.un.org/undss/content/policy-planning-and-coordination>

JOSÉ JOAQUÍN ÁLVAREZ SALAZAR : Experiencia de las medidas de salud y seguridad laboral en la época de la crisis sanitaria por el coronavirus (COVID-19), desde la perspectiva de funcionario en el sistema de Naciones Unidas en Ginebra, Suiza.

en Ginebra (este último por el gran número de nacionales de Francia que laboran en los organismos internacionales y deben de estar al corriente de las medidas de seguridad que también el Gobierno Francés ha adoptado en su territorio con el fin de hacer frente a la propagación del virus del COVID-19). En sus reuniones y/o deliberaciones del Grupo de Gestión de la Seguridad, van adoptando todas las medidas sanitarias necesarias y de seguridad en coordinación con el Estado anfitrión (Suiza), a efectos de hacer frente y superar la crisis sanitaria ocasionada por el contagio del virus COVID-19, como es por ejemplo el uso obligatorio de mascarillas o bien la puesta en práctica de exámenes o pruebas del COVID-19 en el personal de los organismos internacionales del sistema ONU, entre otras medidas en especial la planificación del protocolo de reuniones presenciales cuando las circunstancias permitan restablecerlas.

Otro aspecto a valorar y respetar corresponde a las ordenanzas que ha venido señalando el Consejo Federal Suizo en su sede de Gobierno ubicado a la ciudad de Berna, por lo tanto también hay que seguir las medidas para la población en general en este país. (La política de Suiza tiene lugar en el marco de una república democrática parlamentaria federal pluripartidista, donde el Consejo Federal actúa como jefe colegiado de Gobierno).

El Gobierno Suizo se ampara jurídicamente para hacer frente a la pandemia a la Legislación de Enfermedades transmisibles - Ley sobre las epidemias (LEp), Ley Federal del 3 de diciembre de 2010⁵, sobre la lucha contra las enfermedades transmisibles del hombre, y la Constitución Federal de la Confederación Helvética⁶ (Suiza), artículos 40.2; 118.2b; 119.2; 120.2, entre otras disposiciones legales; lo que le ha permitido adoptar medidas nacionales por igual para todos los 26 estados, llamados cantones que conforman la Confederación Helvética contribuyendo todo ello a hacer frente al COVID-19, como por ejemplo la prohibición de ciertos tipos de eventos y actividades, así como normas de higiene

⁵ Loi fédérale sur la lutte contre les maladies transmissibles de l'homme (Loi sur les épidémies, LEp). <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20071012/index.html>

⁶ Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Etat le 1er janvier 2020) <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19995395/index.html>

y distanciamiento social, ya que su objetivo ha sido en todo momento proteger al público y contener la propagación del coronavirus, con el fin de garantizar la capacidad de Suiza para gestionar la epidemia, en particular para mantener las condiciones necesarias para proporcionar a la población una atención adecuada y un suministro suficiente de productos terapéuticos.

4.- Acciones posteriores a la declaratoria de pandemia

Con la declaratoria pandemia del COVID-19, por parte de la Organización Mundial de la Salud el día 11 de marzo de 2020, las circunstancias sanitarias se fueron acelerando para proteger la salud y seguridad de los funcionarios internacionales, así como el Gobierno Suizo para proteger a su población. Entre las primeras medidas adoptadas a nivel país, podría señalar que las tiendas, restaurantes, bares e instalaciones de entretenimiento y ocio fueron cerrados hasta el 19 de abril de 2020 tentativamente, ya que la única actividad abierta en ese momento correspondía a las tiendas de alimentación con productos básicos de primera necesidad, venta de comida estrictamente para llevar, tiendas de teléfonos, servicio para bicicletas, estaciones de combustible y centros de atención médica por ejemplo; los cuales que han permanecido operando con horarios restringidos de apertura y cierre. Después de unos dos meses y medio de seguridad y prevención se fueron alivianando prudentemente las medidas en la actividad comercial y servicios como salas de belleza y barberías, en especial el comercio con productos no esenciales como por ejemplo ropa, zapatería, flores en general y restaurantes que ya se les permitía recibir un número muy limitado de comensales, bajo la condición de registrar el nombre y así ser localizable en caso de contagio sospecho de algún otro cliente presenten en el mismo local a la misma hora.

En las semanas del confinamiento más severo se incluyó en la lista de cero actividades a los centros de ocio y entretenimiento como museos, bibliotecas, cines, teatros, salones de conciertos, centros deportivos, parques públicos, piscinas y centros de esquí. Igualmente han cerrado los establecimientos cuyos servicios impliquen un contacto cercano con los clientes, como las peluquerías, salones de belleza y terapéuticas. Así como la adopción de mayores controles fronterizos en las fronteras con Alemania, Francia y Austria, y desde el pasado 17 de marzo de 2020 se puede decir que parcialmente se prohíbo la entrada en Suiza a nacionales

JOSÉ JOAQUÍN ÁLVAREZ SALAZAR : Experiencia de las medidas de salud y seguridad laboral en la época de la crisis sanitaria por el coronavirus (COVID-19), desde la perspectiva de funcionario en el sistema de Naciones Unidas en Ginebra, Suiza.

de otros países, y ya para el 26 de marzo de 2020, el ingreso a Suiza se permitía a los ciudadanos Suizos y de Liechtenstein, las personas con un permiso de residencia en Suiza y aquellas que debían de viajar a Suiza por razones relacionadas con el trabajo o por una emergencia. Los viajeros en tránsito también estaban permitidos, así como el transporte de mercancías.

En lo relacionado con las relaciones labores, al igual que en el resto del mundo, la actividad empresarial o productiva en Suiza vio caer sus ingresos precipitadamente, por lo que gran número de empresarios del comercio recurrió a la figura del “desempleo parcial”⁷ y así escapar al despido. La legislación de Suiza permite al empresario que se encuentra en dificultades que pueda reducir temporalmente las horas de trabajo de sus trabajadores. En ese caso, los empleados trabajan en un porcentaje menor y el empleador paga un sueldo más bajo que se iguala con el seguro de desempleo que le empleador posee. Ahora bien, para que pueda aplicarse una reducción del horario laboral el patrono tiene que lograr el consentimiento escrito del trabajador. Aunque la parte trabajadora estaría libre de rechazar esta medida de reducción laboral y continuar cobrando su salario habitual; pero no se puede olvidar que también el contrato de trabajo puede rescindirse en cualquier momento, siempre y cuando se respeten los plazos legales de garantías laborales, ya que el patrono sigue obligado a pagar el salario completo hasta la fecha efectiva del cese laboral.

El trabajador en modalidad desempleo parcial recibe una compensación del 80% de los ingresos perdidos. Esto significa que, si la empresa reduce la actividad de un 100% al 50%, el patrono pagará ese 50% y el seguro de desempleo cubrirá el 80% del 50% restante.

De este modo, el trabajador recibiría un 90% de su salario inicial. El empleador está respaldado por un seguro y este le pagará al empleador la parte que él ha pagado al trabajador. El objetivo del desempleo parcial es mantener los puestos de trabajo. Ahora bien, ante la pregunta de

⁷ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19820159/index.html>
837.0 Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (Loi sur l'assurance-chômage, LACI) du 25 juin 1982 (Etat le 1er janvier 2020)

quién tiene derecho a utilizar la figura el desempleo parcial? Respondería según las normas suizas, a los trabajadores con contrato indefinido, ya que los trabajadores temporales, quienes tengan un contrato de duración determinada o bien los aprendices, no tienen derecho al desempleo parcial, ya que ellos continúan percibiendo su salario habitual y no podrían ser despedidos.

También durante la figura del empleo parcial tanto trabajadores y patronos tienen que continuar pagando sus contribuciones completas a los seguros sociales según las normas de este país.

Durante la pandemia por el COVID-19, El Gobierno de Suiza⁸ ha decidido flexibilizar los requisitos para el empleo parcial, y entre las medidas puedo señalar que una empresa puede informar a la Oficina Cantonal de Empleo (Ministerio de Trabajo), su situación de crisis inmediatamente, (antes esperaban hasta 10 días para informar su situación especial), el tiempo de duración básica para aplicar el desempleo parcial pasa de tres a seis meses, y los trabajadores temporales, trabajadores con contrato de duración determinada, así como los aprendices, quedan incluidos también derecho al desempleo

5.- En cuanto a las medidas de flexibilización encaminadas a la “nueva normalidad”

Con la relajación (flexibilidad), de las medidas de cofinanciamiento, no todos los funcionarios de los organismos internacionales han regresado a sus puestos de trabajo, muchos continúan haciendo sus tareas en modalidad teletrabajo para las distintas organizaciones internacionales, los que han regresado, lo han hecho manifestando su voluntad y deseo de hacerlo o bien aquellos que exterioricen que para el cumplimiento de sus tareas deben hacerlas estrictamente en las instalaciones de su centro de trabajo. Por otro lado, un alto número de funcionarios está anuente a regresar al centro de laboral, hasta que estén aseguradas todas las medidas que minimicen cualquier riesgo de contagio con el COVID-19. En todo caso, prima la directriz principal de reducir la densidad de personas en un momento dado en áreas específicas, por esa razón el regreso al trabajo

⁸ https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/neues_coronavirus/kurzarbeit.html

JOSÉ JOAQUÍN ÁLVAREZ SALAZAR : Experiencia de las medidas de salud y seguridad laboral en la época de la crisis sanitaria por el coronavirus (COVID-19), desde la perspectiva de funcionario en el sistema de Naciones Unidas en Ginebra, Suiza.

presencial no es obligatoria aún, manteniéndose la opción del teletrabajo si las circunstancias lo ameritan.

El personal que ha regresado, deberá informar a la unidad médica de la institución que está libre de cualquier síntoma, y cumplir con el protocolo de seguridad sanitaria tal como: limpieza y desinfección de manos, cumplir distanciamiento social, uso de mascarillas, líneas demarcadas de ingreso o salidas de salas o pisos, escaleras, ascensores, áreas comunes, así como líneas de circulación interna dentro de la institución, número de personas limitado en espacios laborales compartidos, así como el deber de informar de cualquier síntoma que la persona sienta relacionado con la afectación del COVID-19, por nombrar algunas medidas adoptadas, con el fin de evitar cualquier brote o contagio del COVID-19, todo ello, con el objetivo asegurar el bienestar de todo el personal de la organización.

En cuanto al país anfitrión, el Gobierno de Suiza anunció el pasado 27 de mayo de 2020, las novedades de la evolución epidemiológica positiva “control de la situación de contagios” en el territorio helvético, anunciando que a partir del 19 de junio de 2020 la situación en el país ya no será considerada extraordinaria, y pasa a ser llamada “especial”, en el sentido de la interpretación de la Ley de Epidemiología⁹.

A la fecha de concluir este artículo a mediados de junio de 2020, Suiza está viviendo la etapa segunda de desconfinamiento, la cual inicio el pasado 6 de junio de 2020, y en ella se permiten los encuentros privados y públicos de hasta 300 personas, incluyendo reuniones familiares, ferias comerciales, conciertos, representaciones teatrales y apertura salas de cine, al igual que reuniones políticas y de la sociedad civil.

En cuanto a la logística en restaurantes y cafeterías, no hay límites por mesa (en la etapa primera sólo cuatro personas por mesa), pero en esta nueva etapa los establecimientos deben garantizar la posibilidad de rastrear a los clientes recogiendo los datos de un comensal por mesa por cada grupo de más de cuatro clientes.

⁹ <https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov.html>

Los restaurantes deben cerrar a medianoche, así como las discotecas y clubes nocturnos, que también deben llevar listas de asistencia y no admitir más de 300 personas por noche.

Para la segunda quince de junio se tiene previsto entrar en la denominada tercera etapa del desconfinamiento, lo que significará el reinicio de todas las actividades en el país, pero con limitaciones de distancia interpersonal. Además, el Consejo Federal prevé abrir sus fronteras con todos los Estados miembros de la Unión Europea el 15 de junio

Eso sí, las autoridades sanitarias suizas permanecerán alertas a la evolución de los contagios por el COVID-19 o cualquier posible nuevo brote evitando la multiplicación de casos de infección, para lo cual ha lanzado campañas de detección por medio de una prueba viral que indica si se tiene una infección relacionada con el COVID-19. Por ejemplo en la ciudad de Ginebra con una población cercana a quinientos mil habitantes, se planea hacer un muestreo de 15 mil pruebas de anticuerpos de COVID-19¹⁰, a efectos de contar con una base de información epidemiológica¹¹, para sumarla a los datos obtenidos durante los días de más estrictos confinamiento.

¹⁰ <https://www.hug-ge.ch/medias/communique-presse/seroprevalence-covid-19-premiere-estimation>

¹¹ <https://www.hug-ge.ch/medias/communique-presse/partenariat-public-privé-lance-etude-pour-lutter>

JOSÉ JOAQUÍN ÁLVAREZ SALAZAR : Experiencia de las medidas de salud y seguridad laboral en la época de la crisis sanitaria por el coronavirus (COVID-19), desde la perspectiva de funcionario en el sistema de Naciones Unidas en Ginebra, Suiza.

Conclusiones Generales:

Bajo la consigna general de la salud y la seguridad del personal es una cuestión de máxima prioridad y preocupación, todas las instituciones y responsables ejecutivos de los organismos internacionales que integran el sistema ONU en Ginebra, al igual que las autoridades suizas ante la situación de la crisis sanitaria que se vive, adoptaron medidas de mitigación al impacto del COVID-19, encontrándose en ellas las recomendaciones de higiene y el quédate en casa, entre muchas otras. Sin dejar de olvidar que disponer en todo momento de información precisa, oportuna y transparente es fundamental para luchar contra la pandemia, así como reducir la incertidumbre y fomentar la confianza del funcionario en su nuevo lugar de trabajo (su domicilio y entorno familiar). La falta de confianza afecta emocionalmente al trabajador, y por ello la productividad.

La flexibilidad laboral es una necesidad y una aliada de las organizaciones empleadoras, y bien gestionada por los altos directores de gestión o sus representantes inmediatos ofrece importantes resultados, tanto a nivel de productividad como de mejora del ambiente de trabajo, por lo que puedo concluir que esta modalidad laboral es una apuesta cada vez más importante para el sistema ONU. Es beneficiosa para la organización, ya que contribuye a la reducción de los costos de operatividad, a través de la disminución del ausentismo y de un mejor uso del espacio de oficinas, sin dejar en el olvido el beneficio del medio ambiente al reducir los desplazamientos al centro de trabajo. Por otro lado el trabajador no se ve sometido a una estructura rígida laboral, lo que le permite posiblemente ser más novedoso y creativo en el resultado de sus tareas.

Con la Flexibilidad laboral hemos vivido un experimento a escala mundial, pero realidad no lejana desde hace mucho tiempo para los trabajadores independientes o autónomos, también conocidos como “freelance”, pero nueva para la gran mayoría del funcionariado de la estructura del sistema ONU. Por otra parte esta experiencia que se hemos vivido en muchas partes del mundo durante estos días, dejó evidente que trabajo y ámbito familiar se re-encontraron y convivirán con más cercanía de la que se pensaba al planificar la vida familiar, ya que permite

que las personas atiendan asuntos del ámbito familiar o privado en el horario de disponibilidad de trabajo, sin que ello afecte la productividad o resultados final.

Las altas gerencias de las organizaciones deben ser vigilantes y estar alertas a de ofrecer todas las medidas de apoyo a su personal en cuanto a herramientas o equipos necesarios para hacer las tareas encomendadas, en especial aprovechar al máximo la digitalización que se puede ver materializa en el “papperless office” oficinas o despachos sin papeles, ya que las infraestructura de la oficinas se han transformado en esto días en centros de coordinación eficaces para difundir la información y facilitar la comunicación en cuestiones relativas a la seguridad sanitaria, entre otros. Ahora bien el gran reto de las organizaciones del sistema ONU, es que los resultados positivos del teletrabajo dependerán de factores como la agilidad de los sistemas de información digital y comunicación emocional de supervisores y empleados, la cultura corporativa o trabajo en equipo, y la capacidad de los supervisores de apoyar al trabajador.

Uno de los aspectos negativos desde mi punto de vista del teletrabajo, es que aunque da mayor flexibilidad de horarios, el teletrabajo hace más difícil definir de qué hora a qué hora trabajamos, pudiendo tener efectos no beneficiosos en nuestra salud mental, física y relación intrafamiliar.

También quedo claro, que en esta situación especial laboral y de seguridad sanitaria por la pandemia del COVID-19, el “**diálogo social**” constituye un instrumento indispensable para gestionar las crisis de forma armonizada y eficaz, ya que este actuó como método de gobernanza principal para llevar a cabo cambios, donde la comunicación fue fundamental y sin ininterrupción, procedimiento que aplicaron los altos ejecutivos gestores del sistema ONU, así como el Sector privado con sus trabajadores en la reestructuración de los horarios y/o cierre físico temporal de las empresas y comercio en Suiza durante el periodo de la pandemia, buscando una solución sostenible dentro una situación de emergencia que mantuviera resguardo los valores del derecho laboral como lo es apostar siempre por: conservar la relación laboral y la paz social.

JOSÉ JOAQUÍN ÁLVAREZ SALAZAR : Experiencia de las medidas de salud y seguridad laboral en la época de la crisis sanitaria por el coronavirus (COVID-19), desde la perspectiva de funcionario en el sistema de Naciones Unidas en Ginebra, Suiza.

Referencia bibliográfica y consulta:

<https://www.eda.admin.ch/aboutswitzerland/es/home/politik/die-schweiz-und-die-welt/die-schweiz-und-die-welt---fakten-und-zahlen.html>

Carta de las Naciones Unidas y Estatuto de la Corte Internacional de Justicia, Naciones Unidas, Nueva York. <https://www.un.org/es/sections/un-charter/chapter-xv/index.html>

Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Etat le 1er janvier 2020)

<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19995395/index.html>

<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19820159/index.html>

Loi fédérale sur la lutte contre les maladies transmissibles de l'homme. (Loi sur les épidémies, LEp). <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20071012/index.html>

Loi fédérale 837.0, sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (Loi sur l'assurance-chômage, LACI) du 25 juin 1982 (Etat le 1er janvier 2020)

https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/neues_coronavirus/kurzarbeit.html

<https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov.html>

<https://www.un.org/undss/content/policy-planning-and-coordination>

<https://www.hug-ge.ch/medias/communique-presse/seroprevalence-covid-19-premiere-estimation>

<https://www.hug-ge.ch/medias/communique-presse/parteneriat-public-privelance-etude-pour-lutter>