



Organización  
Internacional  
del Trabajo

# Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus)

## Preguntas frecuentes

Disposiciones fundamentales de las normas internacionales  
del trabajo pertinentes en el contexto del brote de COVID-19

### NORMAS

29 de mayo de 2020 – Versión 2.1

Esta nota es una compilación de respuestas a las preguntas más frecuentes relacionadas con las normas internacionales del trabajo y la COVID-19. No aborda de manera exhaustiva las medidas jurídicas o de política que podrían adoptarse. Para más detalles sobre la evaluación preliminar de la OIT acerca de las posibles repercusiones de la COVID-19 en el mundo del trabajo y la gama de opciones de política propuestas, véase [El COVID-19 y el mundo del trabajo, que aborda el impacto global y contiene recomendaciones en materia de políticas.](#)



## Índice

	<i>Página</i>
¿Qué dicen las normas internacionales del trabajo acerca de la respuesta a la crisis? .....	5
¿Qué papel desempeña el diálogo social para enfrentar la pandemia de COVID-19? .....	8
¿Qué ocurre con las libertades civiles en el contexto de la pandemia? .....	9
Evitar las pérdidas de empleos y mantener los niveles de los ingresos .....	10
¿Cuáles son las principales medidas para facilitar la recuperación y promover el empleo y el trabajo decente? .....	10
¿Qué debería pasar en caso de suspensión del empleo o de despido? .....	11
¿Y en caso de reducción temporal de las horas de trabajo? .....	14
¿Y el pago de los salarios? .....	14
¿Hay protección de los salarios en caso de quiebra? .....	14
Seguridad y salud en el trabajo .....	15
¿Qué deberían hacer los empleadores durante el brote? .....	15
¿Cuáles son los derechos y las responsabilidades de los trabajadores durante el brote? .....	16
¿Tienen derecho los trabajadores a alejarse de una situación de trabajo o a interrumpirla? .....	17
¿Qué pasa con el derecho a alejarse de una situación de trabajo o a interrumpirla en sectores específicos? .....	17
¿Se puede considerar la infección por COVID-19 una enfermedad o un accidente en relación con el trabajo (a saber, una enfermedad profesional o un accidente del trabajo)? .....	19
¿Qué pasa con el acceso a la atención de la salud? .....	20
¿Existe alguna orientación normativa sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos biológicos en el lugar de trabajo? .....	21



Prevención y protección contra la discriminación, la violencia y el acoso, y protección de la privacidad.....	23
¿Cómo tratar las cuestiones que afectan a la privacidad?.....	23
¿Cómo abordar la discriminación, los prejuicios y la xenofobia? .....	23
¿Qué ocurre con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo? .....	26
Derecho a licencia y modalidades de trabajo especiales.....	27
¿Tienen los trabajadores derecho a licencia remunerada por enfermedad?...	27
¿Qué ocurre en caso de ausencia del trabajo por motivo de cuarentena?.....	28
¿Qué hacer si un miembro de la familia está enfermo?.....	28
¿Se puede exigir a un trabajador que use sus vacaciones?.....	29
¿Se contempla en las normas internacionales del trabajo la modalidad del teletrabajo/trabajo desde el hogar? .....	29
¿Está la ergonomía cubierta por las normas internacionales del trabajo? ...	30
¿Regulan las normas internacionales del trabajo las agencias de empleo privadas? .....	31
La flexibilidad en las normas internacionales del trabajo en situaciones de emergencia .....	33
¿Qué ocurre con las excepciones a las horas normales de trabajo en situaciones de emergencia nacional? .....	34
¿Se aplican excepciones relativas al trabajo obligatorio durante una epidemia? .....	34
Categorías específicas de trabajadores y sectores .....	35
¿Qué ocurre con la protección de los trabajadores de la salud y de los trabajadores del cuidado? .....	35
¿Qué derechos tienen los trabajadores domésticos?.....	37
Sector marítimo .....	38
¿Cómo debería asegurarse la protección de los trabajadores migrantes? .....	40
¿Qué función pueden desempeñar las normas de la OIT en la protección de los pueblos indígenas y tribales durante la pandemia?.....	44



**«[L]as normas internacionales del trabajo proporcionan una base de probada eficacia para las respuestas de política que se centran en una recuperación sostenible y equitativa.»**

***Guy Ryder, Director General de la OIT***

La Organización Internacional del Trabajo mantiene un sistema de **normas internacionales del trabajo** destinado a promover las oportunidades para que todos puedan conseguir un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad.

Las normas internacionales del trabajo son útiles como punto de referencia en el contexto de la respuesta a la crisis provocada por el brote de COVID-19.

En primer lugar, el respeto de las disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo (SST), las modalidades de trabajo, la protección de categorías específicas de trabajadores, la no discriminación, la seguridad social o la protección del empleo es una garantía de que los trabajadores, los empleadores y los gobiernos pueden mantener unas condiciones de trabajo decente mientras se ajustan a las consecuencias socioeconómicas de la pandemia de COVID-19.

En segundo lugar, hay una amplia gama de normas del trabajo de la OIT en materia de empleo, protección social, protección de los salarios, promoción de las pymes o de cooperación en el lugar de trabajo que contienen orientaciones específicas sobre medidas de política que podrían alentar la utilización de un enfoque centrado en las personas para abordar la crisis y el período de recuperación posterior.

Sus orientaciones se extienden a la situación específica de ciertas categorías de trabajadores, tales como el personal de enfermería, las trabajadoras y trabajadores domésticos, los trabajadores migrantes, la gente de mar o los pescadores, que como sabemos, son muy vulnerables en el contexto actual.



El respeto de estas normas también contribuye a fomentar una cultura de diálogo social y de cooperación en el lugar de trabajo, lo cual es determinante para cimentar la recuperación y prevenir una espiral descendente del empleo y de las condiciones de los trabajadores durante la crisis y en el período posterior a ésta. Las normas internacionales del trabajo establecen un marco justo y equitativo, encarnan la resiliencia frente a situaciones concretas del mundo del trabajo y son fundamentales para responder de manera duradera y sostenible a las pandemias, incluida la de COVID-19. Estas normas, que se formularon a todo lo largo del siglo pasado, y se examinaron periódicamente y se revisaron cada vez que era necesario, responden a la evolución del mundo del trabajo, con el propósito de proteger a los trabajadores y teniendo presentes las necesidades de las empresas sostenibles. En 2019, la [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#) reafirmó que la elaboración, la promoción, la ratificación y el control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo tienen una importancia fundamental para la OIT. Todos los instrumentos jurídicos de la OIT establecen un nivel básico de normas sociales mínimas acordadas por todos los actores de la economía mundial. Los países podrán implementar niveles más altos de protección y medidas ampliadas a fin de mitigar las repercusiones de la crisis.

Esta compilación contiene respuestas a las preguntas más frecuentes relacionadas con las normas internacionales del trabajo y la COVID-19 y tiene por objeto apoyar a los gobiernos, a los empleadores y a los trabajadores al formular sus medidas de ajuste y sus respuestas frente a la pandemia de COVID-19. Una primera versión se publicó en el sitio web el 27 de marzo de 2020.

## ¿Qué dicen las normas internacionales del trabajo acerca de la respuesta a la crisis?

Las normas internacionales del trabajo contienen orientaciones específicas para proteger el trabajo decente en el contexto de la respuesta a la crisis, lo que incluye orientaciones que pueden guardar relación con el brote actual de



COVID-19. Una de las normas internacionales más recientes, la [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#), que fue adoptada por abrumadora mayoría por todos los mandantes, pone de relieve que para responder a las crisis es necesario asegurar el respeto de todos los derechos humanos y el imperio de la ley, incluido el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de las normas internacionales del trabajo<sup>1</sup>. La Recomendación destaca un planteamiento estratégico para responder a la crisis, incluida la adopción de un planteamiento gradual y multidimensional que ponga en práctica estrategias coherentes y globales para posibilitar la recuperación y potenciar la resiliencia; este planteamiento incluye:

- la estabilización de los medios de vida y de los ingresos, a través de medidas inmediatas para el empleo y la protección social;
- la promoción de la recuperación económica para generar oportunidades de empleo y trabajo decente y reintegración socioeconómica;
- la promoción del empleo sostenible y el trabajo decente, la protección social y la inclusión social, el desarrollo sostenible, la creación de empresas sostenibles, en particular las pequeñas y medianas empresas, la transición de la economía informal a la economía formal, la transición justa hacia una economía ambientalmente sostenible y el acceso a los servicios públicos; la evaluación del impacto que tienen en el empleo los programas nacionales de recuperación;
- la prestación de orientación y apoyo a los empleadores a fin de que puedan adoptar medidas eficaces para identificar, prevenir y mitigar los riesgos de los efectos negativos en los derechos humanos y laborales en sus actividades, o en productos, servicios o actividades con los que puedan estar directamente asociados;

---

<sup>1</sup> Preámbulo y párrafos 7, b), y 43 de la [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#).



- la promoción del diálogo social y la negociación colectiva;
- la creación o el restablecimiento de instituciones del mercado de trabajo, con inclusión de servicios de empleo, que impulsen la estabilización y la recuperación;
- el desarrollo de la capacidad de los gobiernos, incluidas las autoridades regionales y locales, así como de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y
- la adopción de medidas, según proceda, para la reintegración socioeconómica de las personas afectadas por una crisis, en particular aquellas que hayan estado relacionadas con las fuerzas armadas o con grupos combatientes, inclusive a través de programas de formación destinados a mejorar su empleabilidad <sup>2</sup>.

Además, los gobiernos deberían, tan pronto como sea posible:

- tratar de garantizar la seguridad básica del ingreso, en particular para las personas que hayan perdido sus puestos de trabajo o medios de vida a causa de la crisis;
- adoptar, restablecer o ampliar regímenes integrales de seguridad social y otros mecanismos de protección social, teniendo en cuenta la legislación nacional y los acuerdos internacionales, y
- tratar de garantizar el acceso efectivo a una atención de salud esencial y a otros servicios sociales básicos, en particular para los grupos de población y las personas a los que la crisis ha hecho particularmente vulnerables <sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Párrafo 8 de la Recomendación núm. 205. El párrafo 9 contiene más orientaciones sobre las medidas inmediatas que deberían adoptarse.

<sup>3</sup> Párrafo 21 de la Recomendación núm. 205.



## ¿Qué papel desempeña el diálogo social para enfrentar la pandemia de COVID-19?

- Será esencial instaurar un clima de confianza mediante el diálogo social y el tripartismo para aplicar de manera efectiva las medidas destinadas a enfrentar el brote de COVID-19 y sus repercusiones. Fortalecer el respeto de los mecanismos de diálogo social y utilizarlos es una forma de cimentar la resiliencia y el compromiso de los empleadores y de los trabajadores para la adopción de medidas de política dolorosas, pero necesarias. Esto es especialmente importante en momentos de creciente tensión social. La [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#) recalca en particular la importancia del diálogo social en la respuesta a las situaciones de crisis y la función esencial que incumbe a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las respuestas a las crisis <sup>4</sup>. Las normas internacionales del trabajo ofrecen una orientación exhaustiva pertinente para abordar el impacto de la pandemia. En este contexto, es importante participar en procesos y utilizar mecanismos para garantizar consultas tripartitas eficaces tal como se prevén en virtud de numerosas normas internacionales del trabajo a fin de encontrar soluciones efectivas y lograr consensos sobre éstas.
- En particular, la Recomendación subraya el papel clave de la consulta y el fomento de la participación activa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la planificación, la puesta en práctica y el seguimiento de las medidas de recuperación y resiliencia <sup>5</sup>. Hace un llamado a los Estados Miembros para que reconozcan la función esencial que incumbe a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las respuestas a las crisis, teniendo en cuenta el Convenio sobre la libertad sindical y la protección

---

<sup>4</sup> Párrafos 7, *k*), 24 y 25 de la Recomendación núm. 205.

<sup>5</sup> Párrafo 8, *d*), de la Recomendación núm. 205.





del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) <sup>6</sup>.

- El diálogo social debe realizarse a todos los niveles (nacional, sectorial y de empresa) y es una herramienta de política esencial para garantizar la adopción de políticas y programas que hagan frente con eficacia a la crisis al tiempo que mitigan su impacto sobre el empleo y los ingresos. Resulta especialmente importante a nivel de las empresas, porque los trabajadores necesitan ser informados y consultados y saber cuáles van a ser las repercusiones sobre sus propias condiciones de empleo y qué medidas pueden tomar por su propia protección y cómo pueden contribuir a contener esas repercusiones <sup>7</sup>.

## ¿Qué ocurre con las libertades civiles en el contexto de la pandemia?

- La libertad de opinión y de expresión, y, en particular, el derecho a no ser penalizado por expresar la propia opinión, son un corolario esencial de la libertad sindical, y tanto los trabajadores y los empleadores como sus organizaciones deberían disfrutar de libertad de opinión y de expresión en sus reuniones, publicaciones y otras actividades <sup>8</sup>. Sin embargo, la libertad de expresión y los derechos fundamentales conexos pueden restringirse o suspenderse durante ciertos períodos excepcionales. La restricción de esas libertades civiles esenciales deberá limitarse a circunstancias de extrema

---

<sup>6</sup> Párrafo 25 de la Recomendación núm. 205.

<sup>7</sup> Véanse por ejemplo, la [Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 \(núm. 94\)](#), el [Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 \(núm. 135\)](#) y las orientaciones complementarias proporcionadas en la [Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 \(núm. 143\)](#).

<sup>8</sup> La Resolución de 1970 sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles hace especial hincapié en la libertad de opinión y de expresión, que son esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales.



gravedad y estar condicionada a que todas las medidas que menoscaban la aplicación de los derechos fundamentales se limiten en su alcance y duración a lo estrictamente necesario para hacer frente a una situación particular <sup>9</sup>.

## Evitar las pérdidas de empleos y mantener los niveles de los ingresos

### ¿Cuáles son las principales medidas para facilitar la recuperación y promover el empleo y el trabajo decente?

- La crisis está causando una reducción sin precedentes de las actividades económicas y del tiempo de trabajo lo cual tiene un impacto grave sobre los ingresos y los empleos. De hecho, está generando un aumento significativo del desempleo y el subempleo <sup>10</sup>. Ante esta perspectiva, la promoción de una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido (de conformidad con el [Convenio sobre la política del empleo, 1964 \(núm. 122\)](#)) <sup>11</sup> tendrá que incluir medidas selectivas para estabilizar las economías y abordar los problemas de empleo, con inclusión de medidas de estímulo fiscal y monetario destinadas a estabilizar los medios de subsistencia y los ingresos, y a salvaguardar la continuidad de las empresas <sup>12</sup>.

---

<sup>9</sup> Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, OIT, 2012, párrafos 59 y 140; y Estudio General sobre la libertad sindical y la negociación colectiva, OIT, 1994, párrafo 41.

<sup>10</sup> Para estimaciones de la OIT actualizadas regularmente, véase Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. La cuarta edición se publicó el 27 de mayo de 2020. Puede encontrarse en la página de la OIT sobre [la COVID-19 y el mundo del trabajo](#).

<sup>11</sup> Artículo 1 del [Convenio sobre la política del empleo, 1964 \(núm. 122\)](#).

<sup>12</sup> Párrafo 8 del anexo de la [Recomendación sobre la política del empleo, 1964 \(núm. 122\)](#) y párrafos 1, 6 y 10 de la [Recomendación sobre la política del empleo \(disposiciones complementarias\), 1984 \(núm. 169\)](#).



- Un planteamiento gradual y multidimensional para permitir una recuperación debería incluir medidas inmediatas de protección social y de empleo que promuevan, entre otras cosas, la recuperación de la economía local <sup>13</sup>.
- En el contexto de desaceleración económica, es particularmente pertinente mantener los niveles de los salarios mínimos porque, globalmente, los salarios mínimos pueden proteger a los trabajadores en situación vulnerable y reducir la pobreza, aumentar la demanda y contribuir a la estabilidad económica <sup>14</sup>.
- El marco de políticas de la OIT para responder a la crisis del COVID-19 utiliza un enfoque integrado que se basa en las normas internacionales del trabajo y el diálogo social a fin de mitigar las repercusiones socioeconómicas de la pandemia y ayudar a los países a recuperarse. Este marco tiene cuatro pilares y presenta un menú integrado de intervenciones que se adaptarán a las necesidades de cada país <sup>15</sup>.

## ¿Qué debería pasar en caso de suspensión del empleo o de despido?

- En caso de despido a causa de las repercusiones económicas de la pandemia de COVID-19 o por razones de seguridad y salud, el trabajador deberá tener derecho a una indemnización por fin de servicios u otras prestaciones análogas, prestaciones de seguro de desempleo o asistencia para compensar la pérdida de ganancias sufrida como consecuencia del despido, de

---

<sup>13</sup> Recomendación núm. 205, párrafo 8.

<sup>14</sup> El [Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 \(núm. 131\)](#) y la [Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 \(núm. 135\)](#) pueden proporcionar orientaciones a este respecto (véase también [Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo](#), adoptado por la 98.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra 19 de junio de 2009, párrafo 23).

<sup>15</sup> Para más detalles, véase [ILO Policy Brief on COVID-19](#).



conformidad con el [Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 \(núm. 158\)](#) <sup>16</sup>.

- Como principio básico, no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador sin que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa <sup>17</sup>. La ausencia temporal del trabajo por enfermedad o lesión o por responsabilidades familiares no es una causa justificada para terminar la relación de trabajo <sup>18</sup>.
- Con respecto a los despidos colectivos, el Convenio núm. 158 prevé que un empleador que contempla hacer despidos por razones económicas deberá proporcionar a los representantes de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones, y deberá ofrecer a los representantes de los trabajadores interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo, encontrándoles otros empleos <sup>19</sup>. El Convenio también prevé que el empleador ha de notificar a las autoridades competentes, según lo dispuesto, cuando contemple hacer despidos <sup>20</sup>.
- A este respecto, la [Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 \(núm. 166\)](#) subraya que todas las partes interesadas deberían

---

<sup>16</sup> Artículo 12 del Convenio núm. 158.

<sup>17</sup> Artículo 4 del Convenio núm. 158.

<sup>18</sup> 1995 – [Protección contra el despido injustificado](#), párrafos 136-142 y artículo 8 del [Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 \(núm. 156\)](#).

<sup>19</sup> Artículo 13 del Convenio núm. 158.

<sup>20</sup> Artículo 14 del Convenio núm. 158.



tratar de evitar o limitar en todo lo posible la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, sin perjuicio para el funcionamiento eficaz de la empresa, establecimiento o servicio, y esforzarse por atenuar las consecuencias adversas de toda terminación de la relación de trabajo por estos motivos para el trabajador o los trabajadores interesados. También prevé que, cuando proceda, la autoridad competente debería ayudar a las partes a buscar soluciones a los problemas que planteen las terminaciones previstas <sup>21</sup>.

- Además, el [Convenio sobre la seguridad social \(norma mínima\), 1952 \(núm. 102\)](#) prevé que, en determinadas condiciones, los trabajadores cuyas ganancias se han suspendido debido a la imposibilidad de obtener un empleo conveniente deberían tener derecho a prestaciones de desempleo <sup>22</sup>. Asimismo, el [Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 \(núm. 168\)](#) pide el pago de prestaciones de desempleo a: 1) los trabajadores cuyas ganancias se han reducido debido a una reducción temporal de sus horas de trabajo (a saber, desempleo parcial), y 2) los trabajadores cuyas ganancias se suspenden o reducen como consecuencia de una suspensión temporal del trabajo, sin terminación de la relación de trabajo, en particular por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos <sup>23</sup>.
- El [Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 \(núm. 168\)](#) también pide a los Estados que promuevan el pleno empleo, productivo y libremente elegido, y prevé que los trabajadores que han perdido sus empleos deberían tener acceso a medidas de promoción del empleo, incluidos servicios de intermediación del empleo y otros servicios

---

<sup>21</sup> Párrafo 19 de la Recomendación núm. 166.

<sup>22</sup> Parte IV del Convenio núm. 102.

<sup>23</sup> Artículo 10 del Convenio núm. 168.



relacionados, en particular formación y orientación profesionales, a fin de que puedan reintegrarse en el mercado de trabajo <sup>24</sup>.

## ¿Y en caso de reducción temporal de las horas de trabajo?

- Los gobiernos deberían adoptar medidas para hacer extensivas las prestaciones de desempleo a los trabajadores que se enfrentan a una pérdida de ganancias debida al desempleo parcial, en particular en casos de reducción temporal de la duración normal o legal del trabajo, y a la suspensión o la reducción de ganancias como consecuencia de una suspensión temporal del trabajo, especialmente por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos <sup>25</sup>.

## ¿Y el pago de los salarios?

- El [Convenio sobre la protección del salario, 1949 \(núm. 95\)](#) prevé que los salarios deberán pagarse a intervalos regulares. Cuando se termine el contrato de trabajo deberá efectuarse un ajuste final de todos los salarios debidos según lo dispuesto, y de no haber disposiciones a este respecto, en un período razonable <sup>26</sup>.

## ¿Hay protección de los salarios en caso de quiebra?

- En caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa (incluso como consecuencia del brote de COVID-19), el [Convenio sobre la protección del salario, 1949 \(núm. 95\)](#) establece que los trabajadores empleados deberán ser

---

<sup>24</sup> Artículos 7-9 del Convenio núm. 168. Véase también el párrafo 2 de la [Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 \(núm. 176\)](#).

<sup>25</sup> Artículo 10 del Convenio núm. 168.

<sup>26</sup> Artículo 12 del [Convenio sobre la protección del salario, 1949 \(núm. 95\)](#).



considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que se les deben y que están protegidos por la legislación nacional aplicable <sup>27</sup>.

## Seguridad y salud en el trabajo

### ¿Qué deberían hacer los empleadores durante el brote?

- Los empleadores tendrán la responsabilidad global de asegurarse de que se adopten todas las medidas de prevención y protección factibles para reducir al mínimo los riesgos profesionales ([Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(núm. 155\)](#)) <sup>28</sup>. Los empleadores tienen la responsabilidad de suministrar, cuando sea necesario y en la medida en que sea razonable y factible, ropas y equipos de protección apropiados sin costo alguno para el trabajador <sup>29</sup>.
- Los empleadores tienen la responsabilidad de proporcionar información adecuada y una formación apropiada en el ámbito de la SST <sup>30</sup>; de consultar a los trabajadores sobre aspectos de SST relacionados con su trabajo <sup>31</sup>; de

---

<sup>27</sup> Artículo 11 del Convenio núm. 95.

<sup>28</sup> El artículo 16 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) dispone que: «Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo [...] que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores».

<sup>29</sup> Artículos 16, 3), y 21 del Convenio núm. 155.

<sup>30</sup> Artículo 19, c) y d), del Convenio núm. 155.

<sup>31</sup> Artículo 19, e), del Convenio núm. 155.



prever medidas para hacer frente a situaciones de urgencia <sup>32</sup>; y de notificar los casos de enfermedad profesional a la inspección del trabajo <sup>33</sup>.

## ¿Cuáles son los derechos y las responsabilidades de los trabajadores durante el brote?

- Los trabajadores tienen la responsabilidad de cooperar con el cumplimiento de las obligaciones en materia de SST que incumben al empleador, acatando las medidas de seguridad prescritas, velando, dentro de los límites razonables, por la seguridad de las otras personas (incluso evitando exponer a otras personas a riesgos de seguridad y salud) y utilizando los dispositivos de seguridad y el equipo de protección correctamente <sup>34</sup>.
- Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores<sup>35</sup>.
- Los acuerdos laborales en los lugares de trabajo deberán prever que los trabajadores tienen la obligación de informar de inmediato a su superior jerárquico acerca de cualquier situación que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud. Mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud <sup>36</sup>.

---

<sup>32</sup> Artículo 18 del Convenio núm. 155.

<sup>33</sup> Artículo 14 del [Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 \(núm. 81\)](#) y artículo 4 del [Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981](#).

<sup>34</sup> Artículo 19 del Convenio núm. 155 y párrafo 16 de la [Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(núm. 164\)](#).

<sup>35</sup> Artículo 21 del Convenio núm. 155.

<sup>36</sup> Artículo 19, f), del Convenio núm. 155.





- Todo trabajador debería ser informado, de manera conveniente y adecuada, de los riesgos para la salud que entraña su trabajo <sup>37</sup>.

## ¿Tienen derecho los trabajadores a alejarse de una situación de trabajo o a interrumpirla?

- Todo trabajador tiene derecho a alejarse de una situación de trabajo o a interrumpirla cuando tiene motivos razonables para creer que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud. Cuando un miembro del personal ejerza este derecho, deberá estar protegido de consecuencias injustificadas <sup>38</sup>.

## ¿Qué pasa con el derecho a alejarse de una situación de trabajo o a interrumpirla en sectores específicos?

- Las consideraciones de salud pública han obligado a los Estados Miembros a utilizar modalidades de trabajo a distancia y a reducir la actividad económica, o con frecuencia a suspenderla de manera temporal en muchos sectores o servicios. Entre los sectores en los que se ha permitido que las actividades económicas continúen (sin trabajo a distancia) en todo el mundo generalmente figuran la construcción y la minería.

---

<sup>37</sup> Párrafo 22 de la [Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 \(núm. 171\)](#).

<sup>38</sup> Artículo 13 del Convenio núm. 155 establece que de conformidad con la práctica y las condiciones nacionales deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha señalado que en varios países la naturaleza del trabajo en cuestión también puede influir en el ejercicio del derecho a interrumpir el trabajo. Por ejemplo, en diversos países, este derecho no se puede ejercer si el peligro es una circunstancia normal del empleo (como ocurre, por ejemplo, con el personal de extinción de incendios); en estos casos, los trabajadores sólo pueden negarse a trabajar si el riesgo de lesiones graves que se da por supuesto se ha incrementado considerablemente en una situación concreta, esto es, que el riesgo de lesiones sea significativamente más probable. Véase, por ejemplo, el párrafo 149 del [Estudio General sobre seguridad y salud en el trabajo, de 2009](#).



- Existen normas internacionales del trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo para sectores específicos que permiten abordar las preocupaciones en ámbitos especialmente peligrosos de las actividades económicas, entre los que figuran la construcción ([Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 \(núm. 167\)](#)) y la minería ([Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 \(núm. 176\)](#)). Estas normas contienen importantes disposiciones para proteger el trabajo decente en esos sectores.
- **Minería:** En los trabajos en la minería, los trabajadores tienen derecho a retirarse de cualquier sector de la mina cuando haya motivos razonablemente fundados para pensar que la situación presenta un peligro grave para su seguridad o salud <sup>39</sup>. Este derecho es el corolario de una serie de deberes. Por una parte, los trabajadores tienen la obligación de velar de manera razonable por su propia seguridad y salud y por la de las personas que puedan verse afectadas por sus acciones u omisiones en el trabajo <sup>40</sup>. Y por otra parte, los empleadores deberán tomar las medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo los peligros derivados de la exposición a riesgos físicos, químicos o biológicos <sup>41</sup>, y garantizar la interrupción de las actividades y la evacuación de los trabajadores a un lugar seguro en caso de peligro grave para la seguridad y la salud de los mismos <sup>42</sup>.
- **Construcción:** En la construcción, todo trabajador tendrá el derecho de alejarse de una situación de peligro cuando tenga motivos razonables para creer que tal situación entraña un riesgo inminente y grave para su seguridad y su salud, y la obligación de informar de ello sin demora a su superior jerárquico <sup>43</sup>. Cuando haya un riesgo inminente para la seguridad de los

---

<sup>39</sup> Artículo 13, 1), e), del Convenio núm. 176.

<sup>40</sup> Artículo 14, b), del Convenio núm. 176.

<sup>41</sup> Artículo 9, b), del Convenio núm. 176.

<sup>42</sup> Artículo 7, i), del Convenio núm. 176.

<sup>43</sup> Artículo 12, 1) del Convenio núm. 167.



trabajadores, el empleador deberá adoptar medidas inmediatas para interrumpir las actividades y, si fuere necesario, proceder a la evacuación de los trabajadores <sup>44</sup>. Además, cuando un trabajador pueda estar expuesto a cualquier riesgo biológico en un grado tal que pueda resultar peligroso para su salud deberán tomarse medidas apropiadas de prevención a la exposición <sup>45</sup>.

### **¿Se puede considerar la infección por COVID-19 una enfermedad o un accidente en relación con el trabajo (a saber, una enfermedad profesional o un accidente del trabajo)?**

- Si se contrae por exposición en el trabajo, la infección por COVID-19 podría considerarse como un accidente del trabajo o una enfermedad profesional <sup>46</sup>. De conformidad con el [Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 \(núm. 121\)](#) y el [Convenio sobre la seguridad social \(norma mínima\), 1952 \(núm. 102\)](#), esos accidentes y enfermedades incluyen los accidentes industriales y las enfermedades profesionales <sup>47</sup>. Los trabajadores que se infectan con la COVID-19 debido a

---

<sup>44</sup> Artículo 12, 2), del Convenio núm. 167.

<sup>45</sup> Artículo 28, 1), del Convenio núm. 167.

<sup>46</sup> Véase el [Cuadro I del Convenio núm. 121](#), párrafo 29. El examen de las prácticas nacionales recientes pone de relieve que en algunos de los países más afectados las autoridades han considerado la infección por COVID-19 un accidente relacionado con el trabajo a fin de garantizar un acceso más rápido y más fácil a las prestaciones conexas. Con el mismo objetivo, otros países han reconocido expresamente que podría considerarse una enfermedad profesional, en particular en lo que respecta a los trabajadores sanitarios y otros trabajadores particularmente expuestos. En otros países, las autoridades han señalado que la infección por COVID-19 contraída en el trabajo se trataría como una enfermedad o un accidente en relación con el trabajo, sin especificar la categoría en la que entraría. Como indicaron las autoridades nacionales de muchos de los países afectados cuando anunciaron esas medidas, se prevé que las prácticas nacionales se desarrollen progresivamente a medida en que la situación evolucione. Para más detalles e información adicional, véase [ILO's collection of state practice to address infection by COVID-19 as a work-related injury](#).

<sup>47</sup> Artículos 7 y 8 del Convenio núm. 121, y artículo 32 del [Convenio sobre la seguridad social \(norma mínima\), 1952 \(núm. 102\)](#). De conformidad con el párrafo 29 del Cuadro I del Convenio núm. 121, la enfermedades infecciosas o parasitarias contraídas en una actividad que implique un riesgo especial de contaminación



su trabajo deberían tener derecho a atención de salud y, en la medida en que estén incapacitados para trabajar, a prestaciones monetarias o una indemnización, según lo establecido en el Convenio núm. 121. Los familiares a cargo (cónyuge e hijos) de la persona que muere por la enfermedad de la COVID-19 contraída en el marco de actividades relacionadas con el trabajo deberían tener derecho a recibir prestaciones monetarias o una indemnización, así como una asignación o prestación funeraria <sup>48</sup>. Para más detalles sobre las prácticas nacionales e información adicional, véase [ILO's collection of state practice to address infection by COVID-19 as a work-related injury](#).

## ¿Qué pasa con el acceso a la atención de la salud?

- Las personas afectadas por la COVID-19 deberían tener acceso, mientras sea necesario, a cuidados y servicios de salud adecuados, de carácter preventivo o curativo, con inclusión de atención médica general, asistencia médica especializada (en hospitales y fuera de hospitales), a los productos farmacéuticos necesarios, a hospitalización cuando sea necesario, y a readaptación médica <sup>49</sup>.

---

pueden considerarse una enfermedad profesional en relación con trabajos que conllevan una exposición a riesgos, incluidos trabajos sanitarios y trabajos de laboratorio y otros trabajos que conllevan un riesgo particular de contaminación. Véase asimismo párrafo 1.3.9 del anexo a la lista de la [Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 \(núm. 194\)](#).

<sup>48</sup> Véanse en particular el Convenio núm. 121, artículos 6, 7, 8, 9, 10 y 18, la [Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 \(núm. 121\)](#), la parte VI del Convenio núm. 102 y los párrafos 2.1.12 y 2.4.1 del anexo a la [Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 \(núm. 194\)](#).

<sup>49</sup> Véanse en particular la [Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 \(núm. 202\)](#) (párrafos 4, 5 y 8), la parte II del [Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 \(núm. 130\)](#) y la parte II del Convenio núm. 102).



## ¿Existe alguna orientación normativa sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos biológicos en el lugar de trabajo?

- En los convenios generales sobre seguridad y salud en el trabajo se pide en algún caso puntual que se adopten medidas para prevenir los riesgos biológicos en el lugar de trabajo <sup>50</sup>; sin embargo, el corpus de normas internacionales del trabajo vigente no incluye disposiciones amplias centradas específicamente en la protección de los trabajadores o del entorno laboral contra los riesgos biológicos.
- El riesgo biológico consiste en la presencia de organismos o de sustancias derivadas de organismos perjudiciales para la salud humana. Entre los tipos más comunes de peligros biológicos figuran las bacterias, los virus, las toxinas y los animales. Todos ellos pueden causar diversos efectos en la salud, que van desde irritaciones y alergias hasta infecciones, cánceres y otras enfermedades. Los trabajadores de algunos sectores, como los que desempeñan ocupaciones en los servicios de atención de la salud y en la agricultura, el saneamiento y la gestión de desechos (incluido, por ejemplo, el

---

<sup>50</sup> Por ejemplo, el Convenio núm. 155 dispone que las autoridades competentes deberán garantizar (habida cuenta de las condiciones y posibilidades nacionales) la introducción o desarrollo progresivo de sistemas de investigación de los agentes biológicos en lo que respecta a los riesgos que entrañaran para la salud de los trabajadores (artículo 11, *f*). Véanse también los artículos 5, *a*), y 12, *b*), del mencionado Convenio. Algunos instrumentos sectoriales también se refieren a medidas de protección contra los riesgos biológicos y/o las enfermedades infecciosas, entre ellos: el párrafo 76 de la [Recomendación sobre la higiene \(comercio y oficinas\), 1964 \(núm. 120\)](#), los párrafos 24 y 26 de la [Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 \(núm. 157\)](#), el artículo 28 del [Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 \(núm. 167\)](#), el artículo 9 del [Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 \(núm. 176\)](#), el artículo 14 del [Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 \(núm. 184\)](#), el párrafo 8 de la [Recomendación sobre la seguridad y salud en la agricultura, 2001 \(núm. 192\)](#) y la pauta B4.3.1 del [Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada \(MLC, 2006\)](#).



desguace de buques), están más expuestos a los agentes biológicos que los de otros sectores.

- Se debería reconocer a determinados agentes biológicos como la causa de enfermedades profesionales provocadas por la exposición a tales agentes que resulte de las actividades laborales. Cuando se haya establecido, por medios científicos (o de conformidad con otros métodos nacionales) la existencia de un vínculo directo entre la exposición a agentes biológicos que resulte de las actividades laborales y una enfermedad contraída por los trabajadores, se recomienda reconocer esa enfermedad como enfermedad profesional a los efectos de la prevención, el registro, la notificación y la indemnización <sup>51</sup>.
- Actualmente, la cuestión de la *prevención* de las enfermedades causadas por la mayoría de los riesgos biológicos <sup>52</sup> presenta lagunas normativas. La OIT está examinando propuestas para la elaboración de un nuevo instrumento que aborde todos los peligros biológicos. También la Oficina está avanzando en la elaboración de directrices técnicas al respecto. La norma y las directrices coadyuvarán a la consecución del objetivo central de la política de seguridad y salud en el trabajo, a saber, la prevención de los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al entorno de trabajo <sup>53</sup>.

---

<sup>51</sup> [Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 \(núm. 194\)](#). Véanse también el Convenio núm. 121 y su Cuadro I modificado en 1980.

<sup>52</sup> Salvo la prevención en relación con el carbunco, que está cubierta por la [Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919 \(núm. 3\)](#). Esa norma ha sido revisada por el [Grupo de Trabajo tripartito sobre el mecanismo de examen de las normas](#), que ha considerado que su ámbito de aplicación es demasiado limitado, tanto por lo que se refiere a la protección contra el carbunco en particular, como con respecto a los riesgos biológicos en general. Se ha propuesto que la Recomendación núm. 3 se revise mediante la elaboración de un instrumento en el que se aborden todos los riesgos biológicos.

<sup>53</sup> Artículo 4, 2), del Convenio núm. 155.



## Prevención y protección contra la discriminación, la violencia y el acoso, y protección de la privacidad

### ¿Cómo tratar las cuestiones que afectan a la privacidad?

- Por lo que respecta a la vigilancia de la salud, en la [Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 \(núm. 171\)](#) se indica que deberían adoptarse disposiciones para proteger la privacidad de los trabajadores y procurar que la vigilancia de su salud no sea utilizada con fines discriminatorios ni de ninguna otra manera perjudicial para sus intereses <sup>54</sup>.

### ¿Cómo abordar la discriminación, los prejuicios y la xenofobia?

- Tras el brote de la enfermedad se han producido incidentes de racismo y xenofobia en el lugar de trabajo, en particular contra personas de determinados orígenes étnicos y personas procedentes de países en los que el virus está más extendido. Sin embargo, debe recordarse que la raza es uno de los motivos de discriminación enumerados en el [Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#), que prohíbe la discriminación en todos los aspectos del empleo y la ocupación. Ello incluye la discriminación directa e indirecta y el acoso basado en la discriminación, y en particular el acoso racial <sup>55</sup>. Se produce acoso racial cuando una persona es objeto de una conducta física, verbal o no verbal u otras conductas basadas

---

<sup>54</sup> Párrafo 11, 2), de la Recomendación núm.171. Asimismo, esta Recomendación contiene disposiciones sobre la protección de datos personales relativos a la evaluación del estado de salud realizada por los servicios de salud en el trabajo (párrafo 14): «Los datos personales relativos a la evaluación del estado de salud sólo deberían comunicarse a terceros previo consentimiento del trabajador, debidamente informado». El [Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la protección de los datos personales de los trabajadores, 1997](#) contiene también orientaciones útiles sobre esta cuestión.

<sup>55</sup> [Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#).



en motivos de raza que afectan a su dignidad o que crean un entorno de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para la persona afectada <sup>56</sup>.

- En muchos países, la legislación nacional prohíbe la discriminación basada en el estado de salud. La protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación basada en el «estado de salud» (incluidos los casos en que la salud se ve afectada por una infección viral), puede considerarse comprendida en el [Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#) si está contemplada en el marco jurídico interno de los Miembros ratificantes como un motivo prohibido adicional de discriminación <sup>57</sup>. Como principio general, y cuando el estado de salud esté cubierto, deberían adoptarse medidas jurídicas y prácticas para prevenir la discriminación basada en el estado de salud de los trabajadores y protegerlos de ella.
- Cabe mencionar que en dicho Convenio se reconoce que, previa consulta con los interlocutores sociales, se pueden definir como no discriminatorias cualesquiera medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial <sup>58</sup>. Además, en el Convenio núm.111 también se establece que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación <sup>59</sup>. Sin embargo, es fundamental recordar que esta excepción debe interpretarse de manera restrictiva, a fin de evitar una limitación indebida de la protección (se requiere

---

<sup>56</sup> [Observación general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones \(CEACR\) de la OIT sobre el Convenio núm. 111](#) (2019).

<sup>57</sup> De conformidad con el artículo 1, 1), *b*), del Convenio núm.111, la CEACR de la OIT ha considerado que cuando la información recibida de los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y empleadores indica que la legislación o la política relacionada con la discriminación basada en motivos adicionales ha sido adoptada tras la celebración de consultas con los interlocutores sociales, el gobierno ha recurrido a la posibilidad prevista en el artículo 1, 1), *b*), del mencionado Convenio.

<sup>58</sup> Artículo 5, 2), del Convenio núm. 111.

<sup>59</sup> Artículo 1, 2), del Convenio núm.111.





realizar un examen detallado de cada caso). Por último, es importante llamar la atención sobre los efectos que las disposiciones adoptadas para combatir la pandemia tendrán en las mujeres, a medida que el virus se propague por todo el mundo. En la [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#) se exhorta a la aplicación de una perspectiva de género en todas las actividades de diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de la respuesta a la crisis <sup>60</sup>. En el contexto actual, se prevé que las mujeres serán las más afectadas por las perturbaciones sociales y económicas, ya que, en la práctica, siguen siendo las que se ocupan en mayor proporción de la prestación de cuidados. Así pues, cuando debido a la propagación del virus haya que cerrar las escuelas y restringir los viajes, y la enfermedad que provoca el virus ponga en peligro a los familiares de más edad, muy probablemente las mujeres tendrán que asumir la carga de un número aún mayor de responsabilidades en el hogar. Los problemas generados por esta pandemia exacerbaban las desigualdades existentes. Si no hay un reparto equitativo previo de las responsabilidades familiares o de las tareas domésticas, serán las mujeres las que se encarguen de ayudar en la educación a distancia, velar por que en el hogar no falten alimentos ni otros suministros, y hacer frente en general a todas las repercusiones que se derivan de esta crisis. La respuesta a la crisis debería incluir, según proceda, una evaluación de las necesidades coordinada e inclusiva, con una clara perspectiva de género <sup>61</sup>.

---

<sup>60</sup> Párrafo 8 de la Recomendación núm. 205.

<sup>61</sup> Párrafo 9 de la Recomendación núm. 205. Véanse también, por ejemplo, los artículos 1 y 2 del [Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 \(núm. 100\)](#); los artículos 1 y 2 del Convenio núm. 111, y los artículos 1 a 6 del Convenio núm.156.



## ¿Qué ocurre con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?

- El [Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\)](#)<sup>62</sup> y la [Recomendación núm. 206 conexas](#), aprobados en el Centenario de la OIT, contienen orientaciones sobre el enfoque y las medidas a adoptar para garantizar una prevención adecuada y la eliminación de la violencia y el acoso contra todos los trabajadores, empleadores y otras personas en el lugar de trabajo, pero también más allá de éste<sup>63</sup>.
- Durante la crisis del COVID -19, los trabajadores, en particular los que realizan trabajos considerados esenciales y tienen que seguir trabajando, pueden tener que hacer frente a un estrés adicional. Las normas internacionales del trabajo de la OIT requieren que se tengan en cuenta la violencia y el acoso así como los riesgos psicosociales conexos en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo<sup>64</sup>. En el contexto actual, deberían tenerse en cuenta la violencia y el acoso así como los factores psicosociales conexos en el lugar de trabajo cuando se examinan las condiciones de trabajo y la seguridad de los trabajadores. Asimismo, deberían adoptarse medidas adaptadas, en particular para sectores y ocupaciones en los que en general se corren más riesgos, como el sector de la salud<sup>65</sup>. En cuanto a los trabajadores de primera línea, la [Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 206\)](#) hace un llamamiento para que se adopten medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y

---

<sup>62</sup> Aún no está en vigor. Se puede encontrar más información sobre el Convenio núm. 190 y el COVID-19 en la nota informativa de la OIT [Violence and Harassment Convention, 2019 \(No. 190\): 12 ways it can support the COVID-19 response and recovery](#).

<sup>63</sup> Artículo 3 del Convenio núm.190.

<sup>64</sup> Artículo 9 del Convenio núm. 190.

<sup>65</sup> Artículo 8 del Convenio núm. 190:



el acoso, tales como el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales y los servicios de emergencia <sup>66</sup>.

- La dificultades económicas y sociales que está causando la pandemia así como las medidas de confinamiento han hecho aumentar las tensiones y han intensificado el riesgo de violencia doméstica. En todo el mundo se ha informado de un aumento de este tipo de violencia <sup>67</sup>. A este respecto, en las normas en materia de violencia y acoso se piden específicamente medidas apropiadas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo <sup>68</sup>. Dado que para muchos trabajadores el hogar se ha convertido en un lugar de trabajo, se ha hecho más necesario y urgente abordar la violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo así como reconocer sus efectos devastadores, en particular sobre las mujeres. Los mandantes deberían hacer especial hincapié en garantizar que la prevención y la reparación de la violencia y el acoso son elementos clave de sus planes nacionales de respuesta al COVID-19 <sup>69</sup>.

## Derecho a licencia y modalidades de trabajo especiales

### ¿Tienen los trabajadores derecho a licencia remunerada por enfermedad?

- Los trabajadores que hayan contraído la enfermedad del COVID-19 deberían tener derecho a licencia remunerada por enfermedad o a prestaciones

---

<sup>66</sup> Párrafo 9 de la Recomendación núm. 206.

<sup>67</sup> Nota informativa de UNWOMEN, [COVID-19 and Ending Violence against Women and Girls](#), abril de 2020.

<sup>68</sup> Artículo 10 del Convenio núm. 190 y párrafo 18 de la Recomendación núm. 206.

<sup>69</sup> A este respecto, se señala a la atención de los mandantes la parte IV (Protección y prevención) del Convenio núm.190.



monetarias por enfermedad mientras estén incapacitados para trabajar, con objeto de compensar la suspensión de ganancias que les ocasione su situación de enfermedad <sup>70</sup>.

## ¿Qué ocurre en caso de ausencia del trabajo por motivo de cuarentena?

- Los trabajadores que tengan que ausentarse del trabajo, con pérdida de ganancias, para cumplir una cuarentena o para recibir atención médica preventiva o curativa deberían recibir una prestación monetaria (de enfermedad) ([Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 \(núm. 134\)](#)) <sup>71</sup>.

## ¿Qué hacer si un miembro de la familia está enfermo?

- Un trabajador con responsabilidades familiares que tenga a cargo un hijo — u otro familiar directo que necesite de sus cuidados o apoyo — debería tener la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad del familiar a su cargo, con arreglo a las disposiciones de la [Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 \(núm. 165\)](#) <sup>72</sup>.
- Siempre que sea posible y apropiado, deberían tenerse en cuenta las necesidades especiales de los trabajadores, incluidas las derivadas de las responsabilidades familiares, al organizar el trabajo por turnos y al asignar el trabajo nocturno <sup>73</sup>. Los trabajadores que tienen que atender a familiares enfermos también deberían recibir ayuda <sup>74</sup>.

---

<sup>70</sup> Véase, en particular, la parte III del Convenio núm. 130 y la parte III del Convenio núm. 102.

<sup>71</sup> Párrafo. 8 de la [Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 \(núm. 134\)](#).

<sup>72</sup> Párrafo 23, 1) y 2), de la [Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 \(núm. 165\)](#).

<sup>73</sup> Párrafo 19 de la Recomendación núm.165.

<sup>74</sup> Párrafo 10 de la Recomendación núm.134.



## ¿Se puede exigir a un trabajador que use sus vacaciones?

- Los empleadores no deberían exigir *unilateralmente* a los trabajadores que utilicen sus vacaciones anuales en caso de que se decida que no acudan al trabajo como medida de precaución para evitar una posible exposición al contagio. En el [Convenio sobre las vacaciones pagadas \(revisado\), 1970 \(núm. 132\)](#) se dispone que la época en que se tomarán las vacaciones se determinará por el empleador, *previa consulta* con el trabajador. Al fijar la época en que se tomarán las vacaciones, se tendrán en cuenta las exigencias del trabajo y las oportunidades de descanso y distracción <sup>75</sup>.

## ¿Se contempla en las normas internacionales del trabajo la modalidad del teletrabajo/trabajo desde el hogar?

- Muchas empresas e instituciones públicas han recurrido al teletrabajo/trabajo desde el hogar temporal como medio para evitar la propagación del virus y una serie de países han adoptado legislación sobre esta cuestión. En las normas internacionales del trabajo no se aborda específicamente la cuestión del teletrabajo. Sin embargo, la Comisión de Expertos ha tratado esta cuestión en el marco de su [Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo](#)

---

<sup>75</sup> Artículo 10 del [Convenio sobre las vacaciones pagadas \(revisado\), 1970 \(núm. 132\)](#). A este respecto, en su Estudio General de 1984, la CEACR subrayó que la finalidad de las vacaciones, que es asegurar al trabajador un período mínimo de descanso y esparcimiento, se cumple mejor cuando las vacaciones se conceden en las fechas que convengan al trabajador (párrafo 275).



de trabajo <sup>76</sup> y, más recientemente, en su [Estudio General titulado Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#) <sup>77</sup>.

## ¿Está la ergonomía cubierta por las normas internacionales del trabajo?

- Para muchos trabajadores, el cambio al teletrabajo ha sido abrupto y ha puesto de relieve la importancia de un entorno de teletrabajo seguro y saludable, y en particular la importancia de disponer de lugares de trabajo remoto bien diseñados. Este rápido cambio ha renovado el interés por las cuestiones ergonómicas ya que muchos nuevos teletrabajadores trabajan en su hogar sin disponer de un lugar de trabajo apropiado.

---

<sup>76</sup> En este Estudio General, la CEACR tomó nota de que las tecnologías de la información y la comunicación están teniendo consecuencias cada vez mayores para la organización del trabajo, así como para la duración y la configuración de los horarios de trabajo, contribuyendo a promover el teletrabajo y haciendo menos precisa la separación entre el tiempo de trabajo y los períodos de descanso. Al tiempo que reconoció que estas modalidades de trabajo pueden ofrecer ventajas tanto a los trabajadores como a los empleadores, la Comisión observó que también conllevan una serie de desventajas, incluida la intrusión del trabajo en el tiempo libre y los períodos de descanso, y la impredecibilidad de las horas de trabajo, la inseguridad de los ingresos y el estrés asociado con la necesidad percibida de estar constantemente conectado al trabajo. La Comisión hizo hincapié en la importancia de que estas cuestiones se regulen a través de la legislación nacional, teniendo en cuenta la necesidad de preservar la salud física y mental y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los trabajadores así como las necesidades de flexibilidad de las empresas. Asimismo, la Comisión recordó que deben tomarse medidas para garantizar la planificación y el registro efectivos del tiempo de trabajo de los teletrabajadores con el fin de velar por el cumplimiento de los límites del tiempo de trabajo y los períodos de descanso. También consideró que se necesitan iniciativas de formación y sensibilización destinadas tanto a los empleadores como a los trabajadores en relación con este tipo de trabajo a distancia para que todas las partes interesadas sean conscientes de los riesgos que entrañan estas modalidades de trabajo. Por último, la Comisión señaló que deben tomarse medidas, en consulta con los interlocutores sociales, para encontrar soluciones novedosas que garanticen el cumplimiento de las normas en materia de tiempo de trabajo en este tipo de trabajo (párrafos 854 y 922 del [Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo](#)).

<sup>77</sup> Véanse los párrafos 614 a 623 del [Estudio General titulado Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), en los que se describen las ventajas y las desventajas de la modalidad del teletrabajo.



- En la actualidad, el corpus de normas internacionales del trabajo no incluye disposiciones generales centradas específicamente en la protección de los trabajadores contra los riesgos ergonómicos <sup>78</sup>.

## ¿Regulan las normas internacionales del trabajo las agencias de empleo privadas?

- Durante la pandemia y después de ésta, millones de trabajadores tienen o tendrán que hacer frente a la pérdida de sus trabajos y de sus medios de vida. En muchos países, los sectores más afectados <sup>79</sup> han reducido drásticamente la contratación de trabajadores a través de agencias de empleo privadas debido al confinamiento por la COVID-19. En cambio, otros sectores <sup>80</sup> se esfuerzan por seguir operativos y buscan urgentemente trabajadores temporeros para cubrir sus necesidades de personal, a menudo contratando a esos trabajadores través de agencias de empleo privadas. El [Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 \(núm. 181\)](#) y su [Recomendación núm. 188](#) proporcionan orientaciones fundamentales en este entorno en rápida transformación.

---

<sup>78</sup> El tema de la ergonomía se menciona en el [Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 \(núm. 161\)](#), en el que las orientaciones sobre la ergonomía y la colaboración para proporcionar información, formación y educación en el ámbito de la ergonomía figuran entre las funciones de los servicios de salud en el trabajo (artículo 5 del Convenio núm. 161). Las normas actuales también contemplan las enfermedades del sistema osteomuscular (párrafo 2.3 del anexo de la [Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 \(núm. 194\)](#)). Además, las normas de la OIT cubren la manipulación manual (el [Convenio sobre el peso máximo, 1967 \(núm. 127\)](#) y la [Recomendación sobre el peso máximo, 1967 \(núm. 128\)](#)), pero esas normas han sido examinadas por el [Grupo de Trabajo tripartito sobre el mecanismo de examen de las normas](#) y se ha considerado que tienen un alcance limitado y no se ajustan del todo a la evolución científica de la ergonomía. Esta laguna normativa puede abordarse en el futuro elaborando un nuevo instrumento o instrumentos sobre los factores humanos y la ergonomía (véase [Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2020 \(GB.338/INS/2/1\)](#) párrafos 41-44).

<sup>79</sup> Entre los sectores más afectados figuran la manufactura, el turismo, los hoteles y restaurantes, la construcción y los servicios minoristas que no son de alimentación.

<sup>80</sup> Entre los sectores que sufren escasez de personal figuran la atención sanitaria, el transporte, la logística y los servicios minoristas de alimentación.



- Esos instrumentos reconocen la función que pueden desempeñar las agencias de empleo privadas <sup>81</sup> en un mercado de trabajo que funcione bien. Del mismo modo, el [Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 \(núm. 88\)](#) recuerda la función esencial de un servicio público y gratuito de empleo de garantizar la mejor organización posible del mercado de trabajo, en particular al velar por la contratación y la colocación eficaz, ayudar a vincular las ofertas y las demandas de empleo, proporcionar formación y orientación profesional, y compilar información sobre las necesidades del mercado de trabajo y cooperar en la administración del seguro de desempleo y las prestaciones para los desempleados <sup>82</sup>. Al tiempo que promueven la cooperación entre las agencias de empleo privadas y los servicios públicos de empleo, el Convenio núm. 181 y la Recomendación núm. 188 también ponen de relieve la necesidad de proteger a los trabajadores que utilizan los servicios de agencias de empleo privadas de posibles abusos, que pueden incluir la publicidad engañosa o colocar a trabajadores en trabajos peligrosos o en trabajos en los que pueden ser objeto de abusos o discriminación <sup>83</sup>. En el Convenio se pide que se adopten medidas en consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores para establecer las condiciones que rigen

---

<sup>81</sup> Véase Preámbulo del Convenio. En el artículo 1 del Convenio núm. 181 se define la expresión agencias de empleo privadas, que incluye a toda persona física o jurídica que proporcione servicios que vinculan las ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse; los servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona (ya sea una persona física o jurídica o una empresa, en adelante «empresa usuaria») que determine sus tareas y supervise su ejecución; y otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, como brindar información, formación y otros servicios relacionados con el empleo. Esta definición cubre las llamadas relaciones de trabajo triangulares, en las que la agencia de empleo privada emplea a trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de las empresas usuarias, generalmente de forma temporal o con un plazo establecido (artículo 1, b)).

<sup>82</sup> Artículo 13 del Convenio núm. 181 y párrafos 16-17 de la Recomendación núm. 188. Véanse también artículos 1, 2), 6-7 y 11 del [Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 \(núm. 88\)](#).

<sup>83</sup> Párrafos 4 al 8 de la Recomendación núm. 188.





el funcionamiento de las agencias de empleo privadas, con arreglo a un sistema de concesión de licencias y regulación.

- El Convenio deja claro que, por regla general, estas agencias no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ningún tipo de honorario o tarifa <sup>84</sup>. También hace hincapié en la importancia de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, y contempla que las agencias de empleo privadas proporcionen servicios especiales para ayudar a los solicitantes de empleo más desfavorecidos <sup>85</sup>. Asimismo, el Convenio prevé que deberán adoptarse medidas para garantizar la protección adecuada de los trabajadores migrantes colocados por agencias de empleo privadas. Los trabajadores subcontratados que las agencias de empleo privadas proporcionan a empresas usuarias deberán disfrutar de una protección adecuada de sus derechos laborales, incluidos la libertad sindical y la negociación colectiva, el salario mínimo, el tiempo de trabajo y otras condiciones de trabajo, tanto si la responsabilidad la asume la agencia como si la asume la empresa usuaria.

## La flexibilidad en las normas internacionales del trabajo en situaciones de emergencia

Las normas internacionales del trabajo son flexibles y pueden adaptarse a diversas situaciones. Proporcionan flexibilidad en casos de «fuerza mayor» o en

---

<sup>84</sup> El artículo 7, 1), del Convenio núm. 181 prohíbe el cobro de honorarios. Los apartados 2 y 3 del artículo 7 indican las circunstancias en las que pueden autorizarse excepciones para determinadas categorías de trabajadores y determinados tipos de servicios prestados por agencias de empleo privadas: 1) cuando sea en interés de los trabajadores afectados y 2) previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Para orientaciones adicionales en relación con los honorarios o tarifas de contratación, véanse también los [Principios generales y directrices para la contratación equitativa y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos](#) (2019).

<sup>85</sup> Artículo 5 del Convenio núm. 181.



situaciones de emergencia, por ejemplo, con respecto al tiempo de trabajo y al trabajo obligatorio.

## ¿Qué ocurre con las excepciones a las horas normales de trabajo en situaciones de emergencia nacional?

- La [Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 \(núm. 116\)](#) señala que la autoridad o el organismo competente de cada país debería determinar en qué circunstancias y dentro de qué límites podrán autorizarse excepciones a la duración normal del trabajo en caso de fuerza mayor; en caso de aumentos extraordinarios de trabajo; o para recuperar las horas de trabajo perdidas a consecuencia de interrupciones colectivas del trabajo motivadas por siniestros, y en caso de peligro de la seguridad nacional <sup>86</sup>.

## ¿Se aplican excepciones relativas al trabajo obligatorio durante una epidemia?

- En las normas de la OIT (en particular, el [Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 \(núm. 29\)](#)), la definición de trabajo obligatorio no incluye trabajos o servicios en casos de fuerza mayor, lo cual comprende toda epidemia que ponga en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población <sup>87</sup>.
- Sin embargo, durante dichos casos excepcionales, no podrá exigirse la realización de trabajos obligatorios indiscriminadamente y sin una supervisión de las autoridades competentes. La duración y la extensión del

---

<sup>86</sup> Párrafo 14, *b*), iii) a vi), de la [Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 \(núm. 116\)](#).

<sup>87</sup> Artículo 2, 2), *d*), del [Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 \(núm. 29\)](#).



servicio obligatorio, así como la finalidad para que se recurra al mismo, deberían limitarse estrictamente a las exigencias de la situación <sup>88</sup>.

- Las restricciones de las libertades civiles pueden tener un gran impacto sobre el derecho de los individuos a expresar opiniones políticas u opiniones opuestas al orden establecido. A este respecto, también puede ser apropiado recordar que el [Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 \(núm. 105\)](#) <sup>89</sup> protege a las personas que «por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido» pueden verse expuestas a sanciones que conlleven trabajo obligatorio, incluido trabajo penitenciario obligatorio. Al examinar cómo se aplican las medidas de emergencia, la OIT ha considerado que estas medidas restrictivas sólo deberían aplicarse en circunstancias de extrema gravedad que constituyan situaciones de fuerza mayor en el sentido estricto del término. Además, tanto en lo que atañe a su duración como a su ámbito de aplicación, deberían limitarse a lo estrictamente necesario para hacer frente a la situación de fuerza mayor de que se trate <sup>90</sup>.

## Categorías específicas de trabajadores y sectores

### ¿Qué ocurre con la protección de los trabajadores de la salud y de los trabajadores del cuidado?

- Los trabajadores de la salud corren un riesgo particular de exposición profesional a enfermedades transmisibles como la de la COVID-19. El [Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 \(núm. 149\)](#) insta a los gobiernos a esforzarse, si fuere necesario, por mejorar las disposiciones

---

<sup>88</sup> Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. 2008, OIT, 2012, párrafo 280.

<sup>89</sup> Artículo 1, a), del Convenio núm. 105.

<sup>90</sup> Véanse párrafos 302 a 304 del Estudio General de 2012, *op. cit.*



legislativas existentes en materia de higiene y seguridad del trabajo adaptándolas a las características particulares del trabajo del personal de enfermería y del medio en que éste se realiza <sup>91</sup>.

- La [Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 \(núm. 157\)](#) trata sobre la protección de la salud en el trabajo en el sector de la enfermería y dispone que deberían tomarse todas las medidas posibles para evitar que los miembros del personal de enfermería estén expuestos a riesgos particulares. Cuando no pueda evitarse la exposición a tales riesgos, la Recomendación insta a que se tomen medidas para reducirla al mínimo, lo cual incluye el suministro y la utilización de ropa protectora, la reducción de la duración del trabajo, pausas más frecuentes, un alejamiento temporal del riesgo y una compensación económica en caso de exposición a riesgos particulares <sup>92</sup>. Además, las normas internacionales del trabajo en materia de violencia y acoso hacen un llamamiento a la adopción de medidas para las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestas a la violencia y al acoso, tales como el trabajo en el sector de la salud y los servicios de emergencia <sup>93</sup>.

---

<sup>91</sup> Artículo 7 del [Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 \(núm. 149\)](#).

<sup>92</sup> Párrafo 49 de la [Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 \(núm. 157\)](#). En las [Directrices de la OIT sobre el trabajo decente en los servicios públicos de urgencia](#), 2018, se aborda la necesidad de proteger a los trabajadores en los servicios de emergencia de la exposición a las enfermedades contagiosas, incluidos los trabajadores de urgencia del sector de la salud, y en ellas se señala que «es importante hacer un seguimiento y una evaluación de los progresos de los planes de gestión de la respuesta, las políticas nacionales de seguridad y salud de los trabajadores [de los servicios públicos de urgencia], las medidas adoptadas para prevenir la transmisión de enfermedades contagiosas (en particular, entre el personal de urgencia del sector de la salud), los protocolos de investigación sobre casos de violencia y acoso en el trabajo, y la provisión de [equipo de protección personal].».

<sup>93</sup> Párrafo 9 de la Recomendación núm. 206.



## ¿Qué derechos tienen los trabajadores domésticos?

- Los trabajadores domésticos y cuidadores pueden ser especialmente vulnerables a la exposición a la COVID-19 y con frecuencia carecen de un acceso adecuado a los servicios de salud o a protección social.
- El [Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 \(núm. 189\)](#) establece que todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable y que deberían adoptarse medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos <sup>94</sup>.
- Los Miembros, al examinar la cuestión de los reconocimientos médicos de los trabajadores domésticos, deberían considerar, con arreglo a la [Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 \(núm. 201\)](#):
  - a) poner a disposición de los miembros de los hogares y de los trabajadores domésticos la información sobre salud pública de que dispongan con respecto a los principales problemas de salud y enfermedades que puedan suscitar la necesidad de someterse a reconocimientos médicos en cada contexto nacional;
  - b) poner a disposición de los miembros de los hogares y de los trabajadores domésticos la información sobre los reconocimientos médicos voluntarios, los tratamientos médicos y las buenas prácticas de salud e higiene, en consonancia con las iniciativas de salud pública destinadas a la comunidad en general, y

---

<sup>94</sup> Artículo 13 del [Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 \(núm. 189\)](#).



c) difundir información sobre las mejores prácticas en materia de reconocimientos médicos relativos al trabajo, con las adaptaciones pertinentes para tener en cuenta el carácter especial del trabajo doméstico <sup>95</sup>.

- Además, los Miembros deberán garantizar que las disposiciones en relación con los reconocimientos médicos de los trabajadores respetan el principio de confidencialidad de los datos personales, y se ajustan a las normas de la OIT y a otras normas internacionales pertinentes en materia de protección de datos. Los Miembros deben prevenir toda discriminación relacionada con esas disposiciones <sup>96</sup>.

## Sector marítimo

La OIT ha publicado una [nota informativa sobre cuestiones relativas al trabajo marítimo y la COVID-19](#) en la que se abordan diversos aspectos de la aplicación del [Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada \(MLC, 2006\)](#) en el contexto de la pandemia.

### ¿Cuáles son los derechos de la gente de mar en materia de salud y seguridad durante el brote de COVID-19?

El sector marítimo se ha visto gravemente afectado por las medidas adoptadas para contener el brote de COVID-19. En este contexto, la protección de la gente de mar debe seguir siendo una prioridad. En el MLC, 2006, se establece que todo marino tiene derecho a un lugar de trabajo seguro y exento de peligro, que cumpla con las

---

<sup>95</sup> Párrafo 4 de la [Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 \(núm. 201\)](#).

<sup>96</sup> Párrafo 3 de la Recomendación núm. 201; véase asimismo el [Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la protección de los datos personales de los trabajadores, 1997](#).



normas de seguridad y de protección de la salud, asistencia médica, medidas de bienestar y otras formas de protección social <sup>97</sup>.

### ¿Qué ocurre con el derecho de bajar a tierra?

Incluso en el contexto de la pandemia de COVID-19, se deberá conceder a la gente de mar permisos para bajar a tierra, por el bien de su salud y de su bienestar, que sean compatibles con las exigencias operativas de sus funciones <sup>98</sup>.

### Obligaciones de los Estados del pabellón

Los Estados deben velar por que toda la gente de mar que trabaje en buques que enarboleden su pabellón esté cubierta por medidas adecuadas para la protección de su salud — lo que incluye el suministro de desinfectante a base de alcohol y de mascarillas — y de que tenga un acceso rápido y adecuado a la atención médica mientras esté trabajando a bordo <sup>99</sup>.

### Obligaciones de los Estados del puerto

Los Estados deben asegurarse de que la gente de mar que esté a bordo de buques que se encuentren en su territorio y que necesite una atención médica inmediata tenga acceso a las instalaciones médicas del Miembro en tierra <sup>100</sup>.

### Buenas prácticas

La OIT participó en una carta circular enviada por la Organización Marítima Internacional (OMI) a la comunidad internacional a fin de afrontar la situación de la gente de mar en el contexto del brote de COVID-19. En la carta se señalaban las

---

<sup>97</sup> Artículo IV del [Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada \(MLC, 2006\)](#), párrafos 1 y 4.

<sup>98</sup> Regla 2.4, párrafo 2 del MLC, 2006.

<sup>99</sup> Regla 4.1, párrafo 1 del MLC, 2006.

<sup>100</sup> Regla 4.1, párrafo 3 del MLC, 2006.



disposiciones pertinentes del MLC, 2006. La OIT también hizo una declaración conjunta con la OMI y la Organización Mundial de la Salud (OMS) para abordar la cuestión de los certificados médicos de la gente de mar <sup>101</sup>. La OMS publicó un documento sobre [Consideraciones operacionales de la OMS para la gestión de casos o brotes de COVID-19 a bordo de los buques](#) (en inglés solamente).

La Cámara Naviera Internacional publicó una guía con el título *Coronavirus (COVID-19) Guidance for Ship Operators for the Protection of the Health of Seafarers*. La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte ha publicado asimismo un documento para [asesorar](#) a los buques y la gente de mar sobre la COVID-19.

Una [nota informativa sectorial sobre el COVID-19 y el transporte marítimo y la pesca](#) publicada por la OIT ofrece una visión general de las medidas adoptadas por los gobiernos, los interlocutores sociales y las organizaciones internacionales para hacer frente a la crisis actual.

## ¿Cómo debería asegurarse la protección de los trabajadores migrantes <sup>102</sup>?

### Pruebas y servicios médicos

- Con arreglo al [Convenio sobre los trabajadores migrantes \(revisado\), 1949 \(núm. 97\)](#), los gobiernos deberán mantener la prestación de servicios médicos apropiados para los trabajadores migrantes. Dichos servicios médicos se encargarán de efectuar pruebas médicas, por ejemplo, de la COVID-19, y de velar por que los trabajadores migrantes y sus familias gocen de una protección médica adecuada y de buenas condiciones de higiene en el momento de su salida, durante el viaje y a su llegada <sup>103</sup>.

---

<sup>101</sup> Regla 1.2 del MLC, 2006.

<sup>102</sup> Pueden encontrarse recomendaciones para los responsables de la formulación de políticas y los mandantes en [Reseña de políticas: Proteger a los trabajadores migrantes durante la pandemia del COVID-19](#).

<sup>103</sup> Artículo 5 del [Convenio sobre los trabajadores migrantes \(revisado\), 1949 \(núm. 97\)](#).





### Información sobre las condiciones de salud y los riesgos y la protección de la salud de los trabajadores migrantes

- La [Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 \(núm. 151\)](#) establece que se deberían adoptar todas las medidas necesarias para evitar cualquier riesgo especial a que pueda estar expuesta la salud de los trabajadores migrantes <sup>104</sup>.
- Los gobiernos deberán mantener un servicio gratuito apropiado, encargado de proporcionar a los trabajadores migrantes información exacta <sup>105</sup>. El servicio debería aconsejar a los migrantes y a sus familias (en un idioma que puedan comprender) acerca de las cuestiones referentes a las condiciones de higiene en el lugar de destino <sup>106</sup>.
- En el trabajo, los empleadores deberían tomar las medidas a su alcance para asegurarse de que los trabajadores migrantes puedan comprender plenamente las instrucciones, advertencias, símbolos y otros signos relativos a la seguridad y la salud en el trabajo, incluidos los relativos a la COVID-19 <sup>107</sup>.

### Cobertura de seguridad social y acceso a las prestaciones monetarias y de atención a la salud

- A los trabajadores migrantes que se encuentren legalmente en el territorio de un Estado, así como a sus familias, se les deberán aplicar los mismos derechos que a los nacionales de dicho Estado en relación con la seguridad social y el acceso a las prestaciones (en efectivo o en especie, incluida la atención médica) <sup>108</sup>.

---

<sup>104</sup> Párrafo 20 de la [Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 \(núm. 151\)](#).

<sup>105</sup> Artículo 2 del Convenio núm. 97.

<sup>106</sup> Párrafo 5, 2), de la [Recomendación sobre los trabajadores migrantes \(revisado\), 1949 \(núm. 86\)](#).

<sup>107</sup> Párrafo 22 de la [Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 \(núm. 151\)](#).

<sup>108</sup> Artículo 6, 1), *b*), del Convenio núm. 97 y artículo 10 del Convenio núm. 143. No obstante, con arreglo al artículo 6, 1), *b*), ii), del Convenio núm. 97 la legislación nacional podrá establecer disposiciones especiales



- El trabajador migrante que haya sido empleado de manera ilegal o que resida de manera ilegal, debería disfrutar, tanto él como su familia, de igualdad de trato en lo concerniente a los derechos derivados de empleos anteriores en los que hubieran recibido cobertura de la seguridad social <sup>109</sup>.

### **Derecho de residencia en caso de incapacidad de trabajar y pérdida del puesto de trabajo**

- Los trabajadores migrantes que hayan sido admitidos a título permanente y los miembros de sus familias no podrán ser enviados al territorio del que emigraron cuando dichos trabajadores, por motivo de enfermedad sobrevenida después de su llegada (incluida la enfermedad por la COVID-19), no puedan ejercer su oficio, a menos que el trabajador o trabajadora lo desee o que así lo establezca un acuerdo internacional <sup>110</sup>.
- Además, los trabajadores migrantes que hayan residido legalmente en el territorio con fines de empleo no podrán ser considerados en situación irregular por el hecho mismo de la pérdida de su empleo (por ejemplo, como resultado de las consecuencias económicas de la COVID-19) <sup>111</sup>. La pérdida del empleo no deberá entrañar por sí misma el retiro de su permiso de residencia

---

sobre las prestaciones o fracciones de prestación pagaderas exclusivamente con los fondos públicos. El artículo 68 del Convenio núm. 102 establece asimismo el principio de igualdad de trato entre los residentes nacionales y no nacionales con respecto a la seguridad social, mientras que la Recomendación núm. 202, párrafos 4 y 5, no distingue entre las dos categorías, e insta a que se establezcan pisos de protección social y garantías de la atención de salud esencial para todos los residentes y todos los niños. Véase también *Estudio General de 2016, Promover una migración equitativa*, párrafo 390.

<sup>109</sup> Artículo 9 del Convenio núm. 143. Véase también *Estudio General de 2016, Promover una migración equitativa*, párrafo 313.

<sup>110</sup> Artículo 8 del Convenio núm. 97. La CEACR ha destacado que, en caso de enfermedad o accidente, la seguridad de residencia de los migrantes admitidos a título permanente, así como la de los miembros de sus familias, constituye una de las principales disposiciones del Convenio núm. 97. Véase también *Estudio General de 2016, Promover una migración equitativa*, párrafo 455.

<sup>111</sup> Artículo 8, 1), del *Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias)*, 1975 (núm. 143).



o de su permiso de trabajo <sup>112</sup>. Cuando los trabajadores migrantes pierdan su empleo, debería concedérseles, para encontrar un nuevo empleo, un plazo suficiente y el permiso de residencia debería prorrogarse en consecuencia <sup>113</sup>.

- Deberán, beneficiarse de un trato igual al de los nacionales, especialmente en lo que se refiere a las garantías en materia de seguridad en el empleo, obtención de empleo, obras para absorber el desempleo y readaptación <sup>114</sup>.
- De manera más general, cuando un trabajador migrante haya sido admitido regularmente, el gobierno debería abstenerse, en todo lo posible, de alejar de su territorio a esa persona o a los miembros de su familia, alegando la insuficiencia de recursos o la situación del mercado de empleo <sup>115</sup>.

### Costo del regreso

- En caso de expulsión de los trabajadores migrantes y de sus familias, el [Convenio sobre los trabajadores migrantes \(disposiciones complementarias\), 1975 \(núm. 143\)](#) establece que éstos no deberían correr con los costos de la expulsión <sup>116</sup>. Dicha medida es también aplicable a los trabajadores migrantes que, habiendo sido reclutados en virtud de acuerdos celebrados al amparo gubernamental, no obtengan, por una causa que no les sea imputable (por ejemplo, porque hayan contraído la COVID-19), el empleo para el cual fueron reclutados <sup>117</sup>.

---

<sup>112</sup> *Ibid.*

<sup>113</sup> Párrafo 31 de la Recomendación núm. 151.

<sup>114</sup> Artículo 8, 2), del Convenio núm. 143.

<sup>115</sup> A menos que se haya celebrado un acuerdo a ese respecto con el país de emigración, en el párrafo 18, 2), de la Recomendación núm. 86 se enumeran las disposiciones específicas que deberían incluirse en tales acuerdos entre el país de emigración y el país de destino. Véase también el párrafo 30 de la Recomendación núm. 151.

<sup>116</sup> Artículo 9, 3), del Convenio núm. 143.

<sup>117</sup> Artículo 9 del anexo II del Convenio núm. 97.



## ¿Qué función pueden desempeñar las normas de la OIT en la protección de los pueblos indígenas y tribales durante la pandemia?

- Existen una serie de factores que hacen que los pueblos indígenas y tribales sean especialmente vulnerables a la COVID-19 y a sus repercusiones socioeconómicas. Más del 86 por ciento de los 476,6 millones de personas que se estima que pertenecen a los pueblos indígenas y tribales de todo el mundo trabajan en la economía informal — en la que a menudo las condiciones de trabajo son malas y falta protección social — y tienen el triple de posibilidades de vivir en la extrema pobreza. Esto conlleva un acceso limitado a servicios de salud y de saneamiento adecuados <sup>118</sup>.
- El [Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 \(núm. 169\)](#) prevé medidas específicas para proteger los derechos individuales y colectivos de los pueblos indígenas y tribales. Requiere el establecimiento de instituciones y mecanismos, así como la adopción de una acción coordinada y sistemática que garantice la participación de los pueblos interesados en las cuestiones que afectan al ejercicio de esos derechos <sup>119</sup>. En las actuales circunstancias excepcionales, resulta fundamental velar por que los pueblos indígenas y tribales puedan disfrutar de estos derechos a fin de evitar que se les excluya y discrimine aún más cuando se formulen e implementen las respuestas a la pandemia del COVID-19. La inclusión y el diálogo con las instituciones representativas de los pueblos indígenas es esencial para poder tener en cuenta sus necesidades específicas en este contexto particular. Al aplicar el Convenio, los gobiernos deberán garantizar:

---

<sup>118</sup> [Aplicación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales núm. 169 de la OIT: Hacia un futuro inclusivo, sostenible y justo](#), OIT, 2019.

<sup>119</sup> Artículos 2, 7 y 33 del Convenio núm. 169.



- El acceso a los servicios de salud y a las medidas de protección social <sup>120</sup>;
- La consulta y la participación de los pueblos indígenas en relación con las medidas susceptibles de afectarles directamente, incluidas las medidas que pueden tener un impacto específico o desproporcionado sobre ellos <sup>121</sup>;
- Protección contra la discriminación <sup>122</sup>;
- Medidas encaminadas a allanar las dificultades que experimenten dichos pueblos al afrontar nuevas condiciones de vida y de trabajo durante y después del brote <sup>123</sup>;
- La protección de los pueblos indígenas y tribales frente a las condiciones de trabajo peligrosas para su salud <sup>124</sup>;
- El acceso a la información sobre la pandemia, sus consecuencias y las medidas para responder a la crisis utilizando medios adecuados y eficaces de comunicación en lenguas que puedan entender <sup>125</sup>;
- Una protección específica para los pueblos indígenas y tribales que se aislen voluntariamente y para los pueblos nómadas <sup>126</sup>;
- La protección de las personas, las instituciones y las propiedades, así como de los valores y las prácticas sociales, culturales, religiosos y espirituales de los pueblos indígenas y tribales <sup>127</sup>.

---

<sup>120</sup> Artículos 24 y 25 del Convenio núm. 169.

<sup>121</sup> Artículo 6 del Convenio núm. 169.

<sup>122</sup> Artículo 3 del Convenio núm. 169.

<sup>123</sup> Artículo 5 del Convenio núm. 169.

<sup>124</sup> Artículo 20, 3) *b*), del Convenio núm. 169.

<sup>125</sup> Artículo 30 del Convenio núm. 169.

<sup>126</sup> Artículos 14 y 18 del Convenio núm. 169.

<sup>127</sup> Artículos 4 y 5 del Convenio núm. 169.