



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 de la pandemia de COVID-19 y la recuperación, y orientaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

Departamento de las normas internacionales del Trabajo, OIT

19 de abril de 2021 – Versión 3.0

Esta nota es una compilación de respuestas a las preguntas más frecuentes relacionadas con las normas internacionales del trabajo y la COVID-19. Se ha actualizado teniendo en cuenta los cambios importantes para el mundo del trabajo que se han producido desde su última publicación en mayo de 2020. Asimismo, se destacan las últimas orientaciones proporcionadas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en el contexto de la pandemia y la recuperación. No se abordan de manera exhaustiva las medidas jurídicas o de política que podrían adoptarse. Para más detalles sobre la evaluación de la OIT de las posibles repercusiones de la COVID-19 en el mundo del trabajo y la gama de opciones de política propuestas, véase [COVID-19 y el mundo del trabajo](#), que incluye [Repercusiones y recomendaciones políticas globales](#).



Índice

	<i>Página</i>
¿Qué dicen las normas internacionales del trabajo acerca de la respuesta a la crisis?.....	9
¿Cómo puede ayudar el diálogo social a formular y aplicar una respuesta eficaz a la COVID-19 en tiempos de crisis y recuperación?	11
¿Cuál es el papel de la libertad sindical y la negociación colectiva en la crisis?.....	13
¿Qué ocurre con las libertades civiles en el contexto de la pandemia?.....	15
Evitar las pérdidas de empleos, proteger los ingresos y garantizar el acceso a la protección social.....	16
¿Cómo pueden contribuir las medidas de empleo y de protección social a mitigar la crisis y facilitar la recuperación?	16
¿Qué pasa con el acceso a la atención de la salud?.....	19
¿Cómo promover la transición a la economía formal y evitar el riesgo de que debido a la crisis aumente la informalidad?.....	20
¿Cómo garantizar la protección de las personas cuyas modalidades de trabajo son alternativas?	21
¿Qué debería pasar en caso de suspensión del empleo o de despido?	22
¿Y en caso de reducción temporal de las horas de trabajo?	24
¿Y el pago de los salarios?	25
¿Hay protección de los salarios en caso de quiebra?.....	25
Seguridad y salud en el trabajo e inspección del trabajo.....	26
¿Qué deberían hacer los empleadores durante el brote?.....	26
¿Cuáles son los derechos y las responsabilidades de los trabajadores durante el brote?	27



¿Qué papel pueden desempeñar los servicios de salud en el trabajo en el marco de la pandemia?	28
¿Qué pasa con la protección de la salud mental?.....	28
¿Tienen derecho los trabajadores a alejarse de una situación de trabajo o a interrumpirla?	29
¿Qué pasa con el derecho a alejarse de una situación de trabajo o a interrumpirla en sectores específicos?	29
¿Cuál es la función de la inspección del trabajo?.....	31
¿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)?	32
¿Se puede obligar a los trabajadores a vacunarse para acceder al lugar de trabajo?.....	33
¿Existe alguna orientación normativa sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos biológicos en el lugar de trabajo?	35
Prevención y protección contra la discriminación, la violencia y el acoso, y protección de la privacidad	37
¿Cómo tratar las cuestiones que afectan a la privacidad?.....	37
¿Cómo abordar la discriminación, los prejuicios y la xenofobia?.....	37
¿Cómo abordar el impacto desproporcionado de la pandemia sobre las cuestiones de género?	40
¿Cómo abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en el contexto de la COVID-19?.....	41
Derecho a licencia y modalidades de trabajo especiales	43
¿Tienen los trabajadores derecho a licencia remunerada por enfermedad?	43
¿Qué ocurre en caso de ausencia del trabajo por motivo de cuarentena? ..	43



¿Qué hacer si un miembro de la familia está enfermo?	43
¿Se puede exigir a un trabajador que use sus vacaciones?	44
¿Se contempla en las normas internacionales del trabajo la modalidad del teletrabajo/trabajo desde el hogar?.....	44
¿Está la ergonomía cubierta por las normas internacionales del trabajo? ..	45
¿Regulan las normas internacionales del trabajo las agencias de empleo privadas?	46
La flexibilidad de las normas internacionales del trabajo en situaciones de emergencia	48
¿Qué ocurre con las excepciones a las horas normales de trabajo en situaciones de emergencia nacional?	49
¿Se aplican excepciones relativas al trabajo obligatorio durante una epidemia?	49
Categorías específicas de trabajadores y sectores	50
¿Qué ocurre con la protección de los trabajadores de la salud y de los trabajadores del cuidado?	50
¿Qué derechos tienen los trabajadores domésticos?	52
Sector marítimo	53
¿Cómo debería asegurarse la protección de los trabajadores migrantes ?	55
¿Qué función pueden desempeñar las normas de la OIT en la protección de los pueblos indígenas y tribales durante la pandemia?	60



«[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 (OIT) 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 y el diálogo social son una parte esencial del [marco de políticas de la OIT para responder a la crisis de la COVID-19](#), que utiliza un enfoque integrado para mitigar las consecuencias socioeconómicas de la pandemia y ayudar a los países a recuperarse.¹

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. También desempeñan un papel central en la formulación de medidas de recuperación inclusivas y sostenibles que no dejen a nadie atrás. Como pilar fundamental del enfoque centrado en las personas que se pide en la [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#), las normas internacionales del trabajo ofrecen un amplio marco que permite que las sociedades avancen en la implementación de la [Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#).²

En particular, el respeto de las disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo

¹ Este marco presenta un conjunto de intervenciones que hay que adaptar a las necesidades específicas de los países, basadas en cuatro pilares: 1) estimular la economía y el empleo; 2) apoyar a las empresas, los empleos y los ingresos; 3) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo, y 4) recurrir al diálogo social para encontrar soluciones. Para obtener información más detallada, véase la [Nota de políticas de la OIT sobre la COVID-19: Marco de políticas para responder a la crisis de la COVID-19](#), OIT, 18 de mayo de 2020.

² Como reafirmó la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) en su Informe General de 2021: [Informe General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones \(CEACR\), 91ª reunión \(noviembre-diciembre de 2020\)](#), OIT, 2021, párr. 48 (en adelante, Informe General de la CEACR, 2021).



(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.

Además, 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 cooperación en el lugar de trabajo contienen orientaciones específicas sobre medidas de política que alentarían la utilización de un enfoque centrado en las personas para abordar la crisis y el período de recuperación posterior. Esas orientaciones se extienden a la situación específica de ciertas categorías de trabajadores entre los que figuran los trabajadores de primera línea, tales como el personal de enfermería, las trabajadoras y trabajadores domésticos, los trabajadores migrantes, la gente de mar o los pescadores, así como las personas que trabajan en la economía informal, que son especialmente vulnerables en el contexto actual.



La función de las normas internacionales del trabajo en tiempos de crisis y recuperación

El establecimiento de normas internacionales del trabajo es un eje central del [mandato de la OIT](#), y, junto con la promoción, la ratificación y la supervisión de estas normas, reviste una importancia fundamental para la Organización, tal como se reafirma en la [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#). A lo largo del último siglo las normas internacionales del trabajo se han desarrollado y examinado periódicamente y, cuando ha sido necesario, se han revisado. Estas normas responden a la evolución del mundo del trabajo, con el propósito de proteger a los trabajadores teniendo presentes las necesidades de las empresas sostenibles.

Las normas internacionales del trabajo son normas sociales, básicas y mínimas para lograr el trabajo decente que acuerdan gobiernos, trabajadores y empleadores de todo el mundo. Estas normas proporcionan una base sólida para el establecimiento de niveles más elevados de protección, que, en el contexto nacional, pueden servir para mitigar mejor el impacto socioeconómico de la crisis y apoyar la recuperación.

El respeto de las normas internacionales del trabajo 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 esta. Las normas internacionales del trabajo establecen un marco justo y equitativo; representan la resiliencia ante situaciones concretas en el mundo del trabajo y son fundamentales para cualquier respuesta duradera y sostenible a las pandemias, incluida la COVID-19, así como para la recuperación.

Esta compilación³ contiene respuestas a las preguntas más frecuentes en relación 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, en tiempos de crisis y recuperación. La compilación se ha actualizado e incluye nuevos temas, teniendo en cuenta los cambios relevantes para el mundo del trabajo que se han producido desde su última publicación en mayo de 2020.

³ Las versiones anteriores se publicaron en la web el 27 de marzo y el 25 de mayo de 2020.



También contiene las últimas orientaciones sobre las normas internacionales del trabajo relacionadas con este tema que la [Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones](#) formuló en su [reunión de 2020](#) (del 25 de noviembre al 12 de diciembre de 2020).⁴

Orientaciones de la CEACR sobre las normas internacionales del trabajo para responder a la crisis y para la recuperación posterior

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) evalúa la aplicación de las normas internacionales del trabajo en los Estados Miembros de la OIT. En su [reunión de 2020](#), que se celebró con el telón de fondo de la pandemia de COVID-19, la CEACR recordó que los compromisos concretos contraídos por los Estados Miembros respecto a la protección de la dignidad y la libertad de las personas en el trabajo siguen siendo totalmente válidos durante la pandemia actual y refuerzan la resiliencia de las sociedades para reconstruirse mejor. Reafirmando la importancia de las normas internacionales del trabajo y de su supervisión efectiva y reconocida en el contexto de la pandemia, la CEACR promulgó orientaciones para una recuperación basada en las personas, respetando plenamente los derechos en el trabajo.

Estas orientaciones se encuentran principalmente en las partes siguientes del [Informe General de 2021 de la CEACR](#):

- [Aplicación de las normas internacionales del trabajo en tiempo de crisis: importancia de las normas internacionales del trabajo y de la supervisión efectiva y reconocida en el contexto de la pandemia de COVID-19;](#)

⁴ Véanse, en particular: Extractos del Informe General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), 91ª reunión (noviembre-diciembre de 2020): [Aplicación de las normas internacionales del trabajo en tiempo de crisis: importancia de las normas internacionales del trabajo y de la supervisión efectiva y reconocida en el contexto de la pandemia de COVID-19](#), OIT, 2021 (en adelante, Informe General de la CEACR, 2021); [Observación general sobre cuestiones que suscita la aplicación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada \(MLC, 2006\), durante la pandemia](#), adoptada por la CEACR en su 91ª reunión (noviembre-diciembre de 2020), OIT, 2020; [Observación general sobre la aplicación del Convenio sobre la política del empleo, 1964 \(núm. 122\)](#), adoptada por la CEACR en su 91ª reunión (noviembre-diciembre de 2020), OIT, 2021, y [Adenda al Estudio General sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), OIT, 2020, adoptada por la CEACR en su 91ª reunión (noviembre-diciembre de 2020), OIT, 2021.



- Observación general sobre cuestiones que suscita la aplicación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), durante la pandemia;
- Observación general sobre la aplicación del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122),⁵ y
- Adenda al Estudio General sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante.⁶

¿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 directa 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 \(núm. 205\)](#), adoptada por abrumadora mayoría por los mandantes, pone de relieve que para responder a las crisis es necesario asegurar el respeto de todos los derechos

⁵ En esta observación general, la CEACR destaca la importancia de una serie de instrumentos en materia de empleo pertinentes para diseñar, desarrollar y lograr una recuperación económica y una creación de empleo sostenibles, incluida la Recomendación núm. 205.

⁶ A principios de 2020, la CEACR publicó un amplio Estudio General sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante en el que se examinan ocho normas internacionales del trabajo cuya aplicación tiene relevancia directa para el objetivo estratégico de promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente en el contexto de los rápidos y profundos cambios en el mundo del trabajo. En la Adenda, adoptada en noviembre de 2020, se identifican buenas prácticas y se proporcionan orientaciones sobre la aplicación de las normas internacionales en materia de empleo para ayudar a los mandantes de la OIT a asegurar una recuperación rápida y sostenible mientras se mejora la preparación y la resiliencia a fin de ayudar a los Estados a capear futuras crisis.



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 ⁷.

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;
- la promoción del diálogo social y la negociación colectiva;

⁷ 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 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 ⁸.

¿Cómo puede ayudar el diálogo social a formular y aplicar una respuesta eficaz a la COVID-19 en tiempos de crisis y recuperación?

- De conformidad con la [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#), el diálogo social tiene una importancia capital en todos los aspectos del desarrollo, aplicación, supervisión y revisión de las respuestas en materia de políticas a las situaciones de crisis, como la causada por la COVID-19, a fin de garantizar que esas respuestas se basen en el respeto a los derechos en el trabajo, se adapten a las circunstancias nacionales y se asuman localmente como propias, mientras se proporciona apoyo a las empresas sostenibles para garantizar la continuidad de las actividades empresariales.⁹

⁸ Párrafo 8 de la Recomendación núm. 205. El párrafo 9 contiene más orientaciones sobre las medidas inmediatas que deberían adoptarse. Las orientaciones específicas que figuran en la Recomendación núm. 205 y otras normas de la OIT sobre áreas fundamentales de intervención que han surgido como consecuencia de la crisis de la COVID-19 se presentan a continuación, en las secciones correspondientes.

⁹ Párrafos 7, k), 11 d), 24 y 25 de la [Recomendación núm. 205](#), párr. 49.



- Para la aplicación eficaz de las medidas adoptadas en respuesta a la pandemia y sus consecuencias también resulta fundamental que exista un clima de confianza, creado a través del diálogo social y el tripartismo. Fortalecer el respeto de los mecanismos de diálogo social y contar con ellos 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.¹⁰
- Por consiguiente, es importante utilizar procesos y mecanismos para garantizar que se llevan a cabo las consultas tripartitas efectivas previstas con arreglo a numerosas normas internacionales del trabajo, a fin de determinar y alcanzar consensos sobre soluciones eficaces. En particular, la Recomendación núm. 205 subraya la función primordial que desempeñan las consultas 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.¹¹ En esta Recomendación se pide a los Estados Miembros que reconozcan la función esencial que incumbe a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las respuestas a las crisis, teniendo en cuenta los Convenios sobre libertad sindical y negociación colectiva¹².
- 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 sirvan para hacer frente con eficacia a la crisis, al tiempo que mitigan su impacto sobre el empleo y los ingresos.
- A nivel de empresa, dicho diálogo puede ser especialmente importante para mantener informados a los trabajadores y realizar consultas con ellos, y para que estén sensibilizados sobre el posible impacto de las medidas previstas en relación con sus condiciones de empleo y sobre los esfuerzos realizados para

¹⁰ Informe General de la CEACR, 2021, párr. 70.

¹¹ Párrafos 8, d), 24 y 25 de la Recomendación núm. 205; véase, asimismo, CEACR, Adenda al Estudio General sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante, párr. 145.

¹² Párrafo 25 de la Recomendación núm. 205.



mitigar ese impacto, así como para determinar las medidas que se pueden adoptar para protegerlos y contener el virus.¹³ Los actores a nivel nacional y sectorial desempeñan un papel fundamental en la elaboración de políticas y respuestas sostenibles para superar la crisis que se beneficien del conocimiento en profundidad de la economía real y sus desafíos.

¿Cuál es el papel de la libertad sindical y la negociación colectiva en la crisis?

- Reconocer el papel fundamental de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de la promoción de la negociación colectiva, teniendo en cuenta el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y con arreglo a las orientaciones que se proporcionan en la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), es importante para ofrecer soluciones justas y firmes a la actual crisis sanitaria, económica y social, y para asegurar, en este contexto, el respeto de todos los derechos que garantizan otras normas de la OIT.¹⁴
- De conformidad con el Convenio núm. 87, los gobiernos deberían adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar que los trabajadores y los empleadores puedan ejercer libremente el derecho de sindicación¹⁵; y, de conformidad con el Convenio núm. 98, también deberían alentar y promover el pleno desarrollo y utilización de mecanismos de negociación voluntaria entre empleadores, u organizaciones de empleadores, y organizaciones de trabajadores.¹⁶

¹³ Véanse, por ejemplo, la [Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 \(núm. 94\)](#), y el [Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 \(núm. 135\)](#), junto con las orientaciones que se proporcionan en la [Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 \(núm. 143\)](#).

¹⁴ Véase [Informe General de la CEACR, 2021](#), párrs. 71-75.

¹⁵ Véase, en particular, el art. 11 del Convenio núm. 87.

¹⁶ Véanse, en particular, el art. 4 del Convenio núm. 98 y el art. 5 del [Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 \(núm. 154\)](#).



- Debido a las limitaciones impuestas por la pandemia, se han tomado medidas proactivas para que se puedan seguir ejerciendo los derechos colectivos, (por ejemplo, de acuerdo con los interlocutores sociales, la ampliación de los mandatos de los representantes sindicales en los casos en los que no se puedan realizar elecciones; el ajuste de los plazos de la negociación colectiva cuando sea necesario; el mayor uso de las videoconferencias para asegurar la continuidad de las actividades de los órganos de diálogo social y negociación colectiva; y la adaptación de los medios que se ponen a disposición de los sindicatos para tratar con los teletrabajadores).¹⁷
- De conformidad con el Convenio núm. 98, los mecanismos de negociación colectiva deberían seguir promoviéndose a todos los niveles apropiados (nacional, sectorial, empresa) a fin de encontrar respuestas equilibradas y sostenibles a los diferentes aspectos de la crisis y del proceso de recuperación (véanse a este respecto los casos de acuerdos recientes sobre cuestiones como el tiempo de trabajo y la preservación de los ingresos de los trabajadores, la seguridad y la salud en el trabajo, las políticas de empleo, la reducción de los costos y la prevención de los recortes de personal, la protección de las pequeñas empresas, la transición a la economía formal, la protección social, y la conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares).¹⁸
- Cuando las medidas excepcionales llevan a la imposición de restricciones provisionales, como, por ejemplo, la interrupción de los mecanismos de negociación colectiva y de los acuerdos resultantes, esas medidas, que solo son admisibles en caso de crisis aguda, deben limitarse en el tiempo, adaptarse estrictamente y ser proporcionales al objetivo que persiguen, así como ir acompañadas de garantías para los trabajadores más afectados y consultarse con las organizaciones más representativas de empleadores y de

¹⁷ Véase [Informe General de la CEACR, 2021](#), párr. 71.

¹⁸ Véase [La negociación entre empleadores y trabajadores de medidas para evitar la propagación de la COVID-19, proteger los medios de vida e impulsar la recuperación: Un examen de las prácticas](#), Nota de la OIT, julio de 2020.



trabajadores. Por lo tanto, esas medidas excepcionales deberían ceder el paso lo más pronto posible a la plena utilización y el respeto de los mecanismos de negociación colectiva¹⁹.

¿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 actividades²⁰. La restricción de esas libertades civiles esenciales deberá limitarse a circunstancias de extrema 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 particular²¹.

¹⁹ Véase [Informe General de la CEACR, 2021](#), párr. 72.

²⁰ 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.

²¹ [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, párrs. 59 y 140; [Estudio General sobre la libertad sindical y la negociación colectiva](#), OIT, 1994, párr. 41; [Adenda al Estudio General de 2020 sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), OIT, 2021, párr. 76, e [Informe General de la CEACR, 2021](#), párr. 52.



Evitar las pérdidas de empleos, proteger los ingresos y garantizar el acceso a la protección social

¿Cómo pueden contribuir las medidas de empleo y de protección social a mitigar la crisis y facilitar la recuperación?

- La pandemia de COVID-19 ha puesto bajo una enorme presión a los sistemas nacionales de salud debido al aumento de la demanda de atención y servicios de salud en todas las regiones del mundo.²² Las medidas de contención inmediata adoptadas por muchos países para prevenir la extensión de la pandemia, incluidas cuarentenas y confinamientos, han causado una reducción sin precedentes de las actividades económicas y del tiempo de trabajo, lo cual tiene un grave impacto sobre los ingresos, los empleos y los medios de vida. Estos factores han conducido a un aumento significativo del desempleo y el subempleo.²³
- En la [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#) se hace un llamado a favor de un planteamiento gradual y multidimensional para posibilitar la recuperación, que debería incluir medidas inmediatas en materia de empleo y protección social para promover, entre otras cosas, la recuperación económica local.²⁴
- En la Recomendación se pide, en particular, a los Estados Miembros que den efecto al principio del pleno empleo, productivo y libremente elegido establecido en el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), al

²² Véanse, en particular, [Respuestas a la crisis causada por la COVID-19 en el ámbito de la protección social: respuestas de los países y consideraciones en materia de políticas](#), OIT, 2020 y otras publicaciones que se encuentran en la [página web sobre la respuesta de la OIT en materia de protección social a la crisis causada por la COVID-19](#).

²³ Para estimaciones de la OIT periódicamente actualizadas, véase Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. [La séptima edición](#) se publicó el 25 de enero de 2021 y está disponible en la página de la OIT: [COVID-19 y el mundo del trabajo](#).

²⁴ Párrafo 8 de la Recomendación núm. 205.



tiempo que tratan de garantizar la seguridad básica del ingreso, especialmente para las personas que hayan perdido sus puestos de trabajo o sus medios de vida a causa de la crisis, y 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 vulnerables.²⁵

- Las medidas de apoyo y promoción del empleo desempeñan un papel fundamental a nivel nacional para ayudar a los trabajadores y a los empleadores a hacer frente a la crisis y a sostener las economías nacionales. Más adelante, la promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido²⁶ tendrá que incluir medidas selectivas para estabilizar las economías y abordar los problemas de empleo, en particular medidas de estímulo fiscal y monetario destinadas a estabilizar los medios de subsistencia y los ingresos, y a salvaguardar la continuidad de las empresas ²⁷.
- A este respecto, la promoción de las empresas sostenibles, incluidas las pymes, mediante la creación de un entorno propicio, la resiliencia empresarial, la mejora de la productividad y la sostenibilidad ambiental, es de suma importancia para retener a los trabajadores y garantizarles los ingresos.²⁸
- Del mismo modo, se ha comprobado que la protección social es un componente fundamental de la respuesta a la crisis causada por la COVID-19, así como un medio importante para mitigar su impacto económico y social.²⁹

²⁵ Véanse partes IV (Oportunidades de generación de empleo e ingresos) y VII (Protección social) de la Recomendación núm. 205. Véase, asimismo, CEACR, [Adenda al Estudio General de 2020 sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), párr. 37.

²⁶ Artículo 1 del [Convenio sobre la política del empleo, 1964 \(núm. 122\)](#).

²⁷ Párrafo 8, *b)* y 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 \(núm. 169\)](#).

²⁸ Párrafos 8, *c)*, 11, *d)* y 43 de la Recomendación núm. 205

²⁹ Véanse, en particular, [Respuestas a la crisis causada por la COVID-19 en el ámbito de la protección social: respuestas de los países y consideraciones en materia de políticas](#), OIT, 2020, y otras publicaciones que se encuentran en la [página web sobre la respuesta de la OIT en materia de protección social a la crisis causada por la COVID-19](#). Véase, asimismo, [Informe General de la CEACR, 2021](#), párr. 24



- Para lograr la recuperación tras la pandemia puede ser necesario que las personas se ajusten a los cambios en la economía y en el mercado de trabajo. En este contexto, debería darse prioridad a las políticas, incluido el reforzamiento de los sistemas de seguridad social y de los pisos de protección social, destinadas a promover un crecimiento sostenible a largo plazo: los sistemas de seguridad social actúan como estabilizadores sociales y económicos automáticos, ayudan a estimular la demanda agregada en tiempos de crisis y en las etapas posteriores, y ayudan a facilitar la transición hacia una economía más sostenible.³⁰
- Por consiguiente, las respuestas de los países también deberían incluir, dentro de lo posible, medidas que tengan, entre otros, los siguientes objetivos: garantizar el acceso a la atención sanitaria de calidad; aumentar la seguridad de los ingresos mediante transferencias en efectivo; adaptar las condiciones para recibir prestaciones, las obligaciones y los mecanismos de ejecución; proteger a los trabajadores de la economía informal; asegurar la protección de los ingresos y los puestos de trabajo mediante sistemas de protección contra el desempleo y otros mecanismos para ayudar a las empresas a retener a los trabajadores, y proporcionar un apoyo a los ingresos para los trabajadores desempleados o los trabajadores cuyos ingresos se han reducido debido a la pandemia, así como adaptar los programas públicos de empleo al contexto de la pandemia.³¹
- Hacer frente a los efectos de la pandemia a largo plazo puede requerir que se amplíe o ajuste el ámbito de protección y la vigencia de las medidas actuales o que se tomen medidas adicionales, según corresponda, para reforzar la

³⁰ Preámbulo de la [Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 \(núm. 202\)](#).

³¹ Las orientaciones específicas que figuran en las normas de la OIT sobre la seguridad del ingreso (por ejemplo, vacaciones pagadas, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, y prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales) y las medidas de atención de salud –en general y en lo que respecta a grupos o sectores específicos– se detallan a continuación. [Adenda al Estudio General de 2020 sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), párr. 37; CEACR, Informe General de 2021, párrs. 62-68 y Respuestas a la crisis causada por la COVID-19 en el ámbito de la protección social: respuestas de los países y consideraciones en materia de políticas, OIT, 2020.



protección social de todas las personas que la necesiten, en particular los más vulnerables, y permitir a las sociedades afrontar mejor las repercusiones de la crisis.³²

- De este modo, tanto las medidas integradas como las medidas específicas son fundamentales para la respuesta a la COVID-19 y la recuperación. Este enfoque incluye medidas específicas para grupos en situación de vulnerabilidad, así como garantizar la inclusión de esos grupos en las principales respuestas a la crisis, incluido el acceso al apoyo financiero, los cuidados, las prestaciones y los servicios.³³

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

- La pandemia de COVID-19 ha producido un fuerte aumento de la demanda de cuidados y servicios de salud, y ha puesto de relieve, a medida que la crisis avanzaba, la importancia tanto de la prevención (por ejemplo, vacunas, pruebas de detección), como de la cura (por ejemplo, tratamientos, medicación, rehabilitación). Los países que disponen de sistemas de atención de salud desarrollados y robustos han sido capaces de hacer frente al virus con rapidez y de manera eficaz adoptando medidas específicas para ampliar la cobertura de la población, extender la gama de cuidados y servicios disponibles, y garantizar un acceso efectivo a las personas que necesitan atención sanitaria.³⁴
- La pandemia y las medidas adoptadas para contener la propagación del virus también han tenido un impacto significativo sobre el bienestar psicológico de las poblaciones interesadas, y han arrojado luz sobre la importancia de los

³² Informe General de la CEACR, 2021, párr. 67.

³³ Véase [Adenda al Estudio General de 2020 sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), párr. 300.

³⁴ Informe General de la CEACR, 2021, párr. 64. Véase, asimismo, [Report of the CEACR concerning social security measures taken at national level in response to the COVID-19 pandemic, 2020](#), pág. 2, en el que, en el contexto de la aplicación del Código Europeo de Seguridad Social, la CEACR tomó nota del impacto positivo de la eliminación de las barreras para el acceso efectivo a la atención de salud, teniendo en cuenta que las lagunas en la cobertura de ciertas partes de la población representan un riesgo sanitario para la población en general.



cuidados y los servicios de salud especializados para prevenir y abordar los problemas de salud mental.

- De conformidad con las normas internacionales del trabajo, las personas afectadas física o psicológicamente 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); los productos farmacéuticos necesarios; hospitalización cuando sea necesaria, y readaptación médica.³⁵ La atención de salud esencial debería cumplir los criterios de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad.³⁶

¿Cómo promover la transición a la economía formal y evitar el riesgo de que debido a la crisis aumente la informalidad?

- Muchas medidas de respuesta y recuperación introducidas por los gobiernos están centradas en la economía formal, incluso en países en los que la mayor parte de la actividad económica es informal. Estas medidas pueden ayudar a prevenir la informalización, pero no cubren las necesidades de los trabajadores de la economía informal ni de empresas que son esenciales para las economías nacionales y emplean a amplios sectores de la población.³⁷
- La [Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 \(núm. 204\)](#) proporciona amplias orientaciones sobre los elementos a tener en cuenta a la hora de elaborar y aplicar respuestas en materia de políticas para la economía informal, incluidas la promoción de estrategias para la desarrollo sostenible, la erradicación de la pobreza, el crecimiento inclusivo, y la creación de trabajo decente en la economía formal,

³⁵ Véanse, en particular, la [Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 \(núm. 202\)](#) (párrs. 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.

³⁶ [Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 \(núm. 202\)](#), párr. 5, a).

³⁷ CEACR, [Adenda al Estudio General de 2020 sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), párrs. 72 y 135.



el fomento de un entorno empresarial y de inversión propicio, y la promoción del emprendimiento, de las microempresas, las pequeñas empresas y las medianas empresas y de otras formas de modelos empresariales y unidades económicas, como las cooperativas y otras unidades de la economía social y solidaria.³⁸ Las evaluaciones rápidas de los factores generadores de informalidad ayudan a conocer el impacto sobre la economía y a examinar las políticas existentes, sus objetivos y su impacto a fin de identificar las lagunas existentes.³⁹

¿Cómo garantizar la protección de las personas cuyas modalidades de trabajo son alternativas?

- La pandemia no solo ha cambiado significativamente la naturaleza y la organización del trabajo de millones de trabajadores, sino que también ha acentuado la incertidumbre existente para los trabajadores cuyas modalidades de empleo son alternativas y que puede que tengan una situación laboral poco clara (como los trabajadores con contratos temporales, contratos de duración determinada, o contratos basados en proyectos o tareas, así como los trabajadores de plataformas digitales y los trabajadores cuyas relaciones de trabajo son multipartitas). Habida cuenta de que es principalmente mediante la existencia de una relación de trabajo que un trabajador puede tener acceso a los derechos y prestaciones relacionados con el empleo, resulta fundamental determinar la existencia de dicha relación.⁴⁰ En la [Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 \(núm. 198\)](#) se pide que se adopten medidas para combatir las situaciones de empleo encubierto, y se prevé que la existencia de una relación de trabajo debería determinarse

³⁸ Párrafo 11, *a*), *c*) y *g*), de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), 2015; Véase, asimismo, Adenda al Estudio General de 2020, párr. 130.

³⁹ Párrafo 8 de la Recomendación núm. 204; véase, asimismo, [Adenda al Estudio General de 2020](#), párr. 132.

⁴⁰ [Adenda al Estudio General de 2020 sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), párr. 70.



principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador.⁴¹

¿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 conformidad con el [Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 \(núm. 158\)](#) ⁴².
- 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 ⁴³. La ausencia temporal del trabajo por enfermedad o lesión o por responsabilidades familiares no es una causa justificada para terminar la relación de trabajo ⁴⁴.
- 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

⁴¹ Párrafos 9-11 de la Recomendación núm. 198. Véase asimismo [Adenda al Estudio General de 2020 sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), párr. 86.

⁴² Artículo 12 del Convenio núm. 158.

⁴³ Artículo 4 del Convenio núm. 158.

⁴⁴ [Estudio General de 1995 sobre la protección contra el despido injustificado](#), párrs. 136-142 y art. 8 del [Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 \(núm. 156\)](#).



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 ⁴⁵. El Convenio también prevé que el empleador ha de notificar a las autoridades competentes, según lo dispuesto, cuando contemple hacer despidos ⁴⁶.

- A este respecto, la [Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 \(núm. 166\)](#) subraya que todas las partes interesadas deberían 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 ⁴⁷.
- 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 ⁴⁸. 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

⁴⁵ Artículo 13 del [Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 \(núm. 158\)](#).

⁴⁶ Artículo 14 del Convenio núm. 158.

⁴⁷ Párrafo 19 de la Recomendación núm. 166.

⁴⁸ Parte IV del [Convenio sobre la seguridad social \(norma mínima\), 1952 \(núm. 102\)](#).



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.⁴⁹

- 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 relacionados, en particular formación y orientación profesionales, a fin de que puedan reintegrarse en el mercado de trabajo ⁵⁰.

¿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 ⁵¹.

⁴⁹ Artículo 10 del [Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 \(núm. 168\)](#). En su informe sobre la aplicación del [Código Europeo de Seguridad Social](#), la CEACR indicó que estas medidas han llevado a que se amplíe y mejore la protección de los ingresos de los trabajadores cuya relación de trabajo se ha reducido, suspendido o terminado, y han beneficiado a la economía en general permitiendo que se mantenga la actividad económica, [Report of the CEACR concerning social security measures taken at national level in response to the COVID-19 pandemic, 2020](#), pág. 9.

⁵⁰ Artículos 7-9 del Convenio núm. 168 y párrafo 2 de la [Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 \(núm. 176\)](#). Véase, asimismo, [Report of the CEACR concerning social security measures taken at national level in response to the COVID-19 pandemic, 2020](#), pág. 9.

⁵¹ Artículo 10 del Convenio núm. 168.



¿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 ⁵².
- En un contexto de desaceleración económica, resulta especialmente pertinente mantener los niveles de los salarios mínimos porque, en general, los salarios mínimos pueden proteger a los trabajadores en situación vulnerable y reducir la pobreza, aumentar la demanda y contribuir a la estabilidad económica.⁵³ El [Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 \(núm. 131\)](#) contiene orientaciones importantes para el establecimiento de sistemas de salarios mínimos, en particular en su artículo 3 sobre los criterios a utilizar para determinar niveles de salarios mínimos. En su Informe General, la CEACR hizo referencia al [Informe Mundial de la OIT sobre Salarios 2020-21](#) en el que se indica que, al prepararse para una nueva y mejor «normalidad» posterior a la crisis causada por la COVID-19, la existencia de salarios mínimos adecuados — establecidos por ley o negociados — podría contribuir a lograr más justicia social y menos desigualdad. ⁵⁴

¿Hay protección de los salarios en caso de quiebra?

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

⁵² Artículo 12 del [Convenio sobre la protección del salario, 1949 \(núm. 95\)](#).

⁵³ Véase, asimismo, [Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo](#), adoptado en la 98ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 19 de junio de 2009, párr. 23.

⁵⁴ [CEACR, Informe General de 2021](#), párr. 85.



que se les deben y que están protegidos por la legislación nacional aplicable ⁵⁵. El Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173) proporciona más orientaciones sobre esta cuestión.

Seguridad y salud en el trabajo e inspección del trabajo

Como señaló la CEACR, desde el inicio de la crisis causada por la COVID-19 se ha puesto de relieve que los principios que figuran en las normas de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo son más relevantes que nunca.⁵⁶ Entre estos principios figuran, en particular: la protección de los trabajadores frente a los riesgos para su salud, de acuerdo con el principio de prevención, que es la principal prioridad; la importancia de tomar medidas técnicas y organizativas en materia de SST; la necesidad de proporcionar equipos de protección individual sin costos para el trabajador; el carácter indispensable de ofrecer formación e información adecuadas, y la importancia fundamental de evaluar los riesgos profesionales.

¿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 \(núm. 155\)](#)) ⁵⁷. Los empleadores tienen la responsabilidad de suministrar, cuando sea necesario y en la medida en que sea razonable y

⁵⁵ Artículo 11 del Convenio núm. 95.

⁵⁶ CEACR, [Informe General de 2021](#), párr. 58.

⁵⁷ 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».



factible, ropas y equipos de protección apropiados sin costo alguno para el trabajador ⁵⁸.

- Los empleadores tienen la responsabilidad de proporcionar información adecuada y una formación apropiada en el ámbito de la SST ⁵⁹; de consultar a los trabajadores sobre aspectos de SST relacionados con su trabajo ⁶⁰; de prever medidas para hacer frente a situaciones de urgencia ⁶¹; y de notificar los casos de enfermedad profesional a la inspección del trabajo ⁶².

¿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 ⁶³.
- Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores⁶⁴.
- 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

⁵⁸ Artículos 16, 3), y 21 del Convenio núm. 155.

⁵⁹ Artículo 19, c) y d), del Convenio núm. 155.

⁶⁰ Artículo 19, e), del Convenio núm. 155.

⁶¹ Artículo 18 del Convenio núm. 155.

⁶² 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](#).

⁶³ Artículo 19 del Convenio núm. 155 y párrafo 16 de la [Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(núm. 164\)](#).

⁶⁴ Artículo 21 del Convenio núm. 155.



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 ⁶⁵.

- Todo trabajador debería ser informado, de manera conveniente y adecuada, de los riesgos para la salud que entraña su trabajo ⁶⁶.

¿Qué papel pueden desempeñar los servicios de salud en el trabajo en el marco de la pandemia?

- Los servicios de salud en el trabajo desempeñan un papel fundamental a la hora de controlar el estado de salud de los trabajadores y de ofrecer orientación para adaptar los procedimientos y las prácticas de los lugares de trabajo y elaborar protocolos de seguridad, como se establece en el [Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 \(número 161\)](#). ⁶⁷

¿Qué pasa con la protección de la salud mental?

- Las normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo cubren, en lo que respecta al trabajo, tanto los factores físicos como mentales que influyen en la salud.⁶⁸ Los cambios considerables de las condiciones y las modalidades de trabajo que han tenido lugar desde el inicio de la pandemia han introducido o intensificado algunos riesgos psicosociales. Por consiguiente, la CEACR ha subrayado la importancia fundamental de tener en cuenta la salud mental y física de los trabajadores, así como su bienestar general, a la hora de elaborar y aplicar medidas para resurgir y recuperarse de la crisis.⁶⁹

⁶⁵ Artículo 19, f), del Convenio número 155.

⁶⁶ Párrafo 22 de la [Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 \(número 171\)](#).

⁶⁷ Como recordó la CEACR en su [Informe General de 2021](#), párr. 59.

⁶⁸ Artículo 3, e), del Convenio número 155.

⁶⁹ [Informe General de la CEACR, 2021](#), párr. 61.



- Asimismo, la definición de salud con arreglo a las normas de la OIT en materia de seguridad social incluye la salud mental⁷⁰. La asistencia médica, los servicios conexos y la rehabilitación que tienen que proporcionarse en caso de enfermedad, discapacidad u otra condición que conlleve la suspensión de ganancias, tanto si se ha producido debido a un accidente del trabajo o una enfermedad profesional o por otra causa, incluyen atención, tratamiento y apoyo psicológico.⁷¹

¿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 injustificadas⁷².

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

⁷⁰ Artículo 8 del Convenio núm. 102; artículo 6, *a*), del Convenio núm. 121, y artículo 9 del Convenio núm. 130.

⁷¹ Véanse, en particular, artículos 7 y 10 del Convenio núm. 102; artículos 9 y 10 del Convenio núm. 121, y artículos 7, 8 y 13 del Convenio núm. 130.

⁷² El 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 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 esos 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](#).



- 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. Hay pocos trabajadores de la construcción que puedan realizar su trabajo de forma remota, y pueden tener que trabajar en un entorno en continuo cambio con espacios de trabajo altamente concentrados. La minería es otro sector en el que ha continuado el trabajo presencial, que en este contexto a menudo conlleva trabajar o desplazarse a la explotación minera muy cerca de otros trabajadores, así como vivir en alojamientos comunes con una densa ocupación.
- 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 ⁷³. 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 ⁷⁴. 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

⁷³ Artículo 13, 1), e), del Convenio núm. 176.

⁷⁴ Artículo 14, b), del Convenio núm. 176.



biológicos ⁷⁵, 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 ⁷⁶.

- **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 ⁷⁷. Cuando haya un riesgo inminente para la seguridad de los trabajadores, el empleador deberá adoptar medidas inmediatas para interrumpir las actividades y, si fuere necesario, proceder a la evacuación de los trabajadores ⁷⁸. 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 ⁷⁹.

¿Cuál es la función de la inspección del trabajo?

- La pandemia ha tenido un impacto considerable sobre la inspección del trabajo y en muchos países se ha producido una fuerte disminución del número de inspecciones. La mayor parte de los servicios de inspección del trabajo han reducido las actividades que tenían previstas debido a la necesidad de proteger la seguridad y la salud de los inspectores, aunque su función de asesoramiento y control de la aplicación es más necesaria que nunca.
- Las servicios de inspección del trabajo desempeñan un papel importante en las respuestas nacionales a la COVID-19 porque controlan el cumplimiento de

⁷⁵ Artículo 9, b), del Convenio núm. 176.

⁷⁶ Artículo 7, i), del Convenio núm. 176.

⁷⁷ Artículo 12, 1) del Convenio núm. 167.

⁷⁸ Artículo 12, 2), del Convenio núm. 167.

⁷⁹ Artículo 28, 1), del Convenio núm. 167.



las medidas de protección a fin de reducir la transmisión del virus entre los empleados; proporcionan orientación a los trabajadores y a los empleadores; y crean líneas de asistencia telefónica para trabajadores, sindicatos y el público en general a fin de que puedan comunicar sus preocupaciones acerca de las prácticas en el lugar de trabajo, tal como señaló la CEACR.

- En el futuro, los sistemas de inspección pueden verse perjudicados por los recortes presupuestarios debidos a una reducción del gasto público. A este respecto, el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) ofrecen un marco normativo para velar por que los servicios de inspección del trabajo cuenten con personal suficiente, cuyas condiciones de contratación, de formación y de servicio sean apropiadas, y dispongan de los recursos necesarios para desempeñar sus funciones.⁸⁰

¿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 profesional⁸¹. De conformidad con el [Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 \(núm. 121\)](#) y el [Convenio](#)

⁸⁰ Artículos 6, 7, 10 y 11 del Convenio núm. 81 y artículos 8, 9, 14 y 15 del Convenio núm. 129. Véase, asimismo, [Informe General de la CEACR, 2021](#), párr. 74.

⁸¹ Véase el [Cuadro I del Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 \[Cuadro I modificado en 1980\] \(núm. 121\)](#), párr. 29. En su informe sobre la aplicación del [Código Europeo de Seguridad Social](#), la CEACR ha considerado que, con arreglo a la parte VI del [Código](#) y las normas internacionales (a saber, C.102, parte VI, y C.121), si la naturaleza del trabajo implica un contacto estrecho regular con otros trabajadores o con el público, la infección por COVID-19 debería considerarse un accidente del trabajo o una enfermedad profesional ([Report of the CEACR concerning social security measures taken at national level in response to the COVID-19 pandemic, 2020](#), pág. 10).



sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), esos accidentes y enfermedades incluyen los accidentes industriales y las enfermedades profesionales ⁸². Los trabajadores que se infectan con la COVID-19 debido a 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 los Convenios núms. 102 y 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 ⁸³. Para información detallada sobre las prácticas nacionales, véase [ILO's collection of state practice to address infection by COVID-19 as a work-related injury](#).

¿Se puede obligar a los trabajadores a vacunarse para acceder al lugar de trabajo?

- Las normas internacionales del trabajo no abordan directamente la cuestión de la vacunación obligatoria como condición para trabajar. Por consiguiente, el fundamento jurídico para dicha medida dependerá mucho del marco normativo nacional.

⁸² 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, las enfermedades infecciosas o parasitarias contraídas en una actividad que implique un riesgo especial de contaminación 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 [Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 \(núm. 194\)](#).

⁸³ 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 \(núm. 194\)](#). En el contexto de la aplicación del Código Europeo de Seguridad Social, véase, asimismo, [Report of the CEACR concerning social security measures taken at national level in response to the COVID-19 pandemic, 2020](#), pág.10.



- Sin embargo, un enfoque normativo de la cuestión debería hacer hincapié en el principio del diálogo y las consultas entre empleadores y trabajadores. En lo que respecta al ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, que también puede incluir medidas de protección tales como la vacunación, el Convenio núm. 155 y el [Convenio núm. 187](#) requieren específicamente la cooperación entre los empleadores y los trabajadores a nivel de empresa. Si bien los empleadores tienen la obligación general de garantizar que los lugares de trabajo sean seguros, las consultas con los trabajadores en relación con todos los aspectos de la SST son un elemento esencial para la toma de decisiones, y su cooperación es fundamental para la aplicación de medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo. El diálogo social y las consultas también parecerían ser la mejor manera de determinar si podría exigirse la vacunación para determinados trabajos, sobre la base de criterios objetivos.
- Cuando las normas abordan específicamente las medidas de inmunización, se centran en la importancia de que las medidas de protección que se adopten en el lugar de trabajo sean accesibles y estén disponibles, en lugar de en su obligatoriedad. Por ejemplo, la Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157) establece que la inmunización debería preverse para el personal de enfermería regularmente expuesto a riesgos particulares; y la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171) señala que los servicios de salud en el trabajo podrían, cuando sea posible y apropiado, proceder a inmunizaciones en relación con los riesgos biológicos que se presentan en el lugar de trabajo.⁸⁴
- La decisión de un empleador sobre la vacunación obligatoria debería aplicarse de forma no discriminatoria, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio núm. 111, y teniendo debidamente en cuenta las circunstancias específicas que pueden requerir excepciones y adaptaciones. Por último,

⁸⁴ Cabe señalar que si bien la [Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 \(núm. 200\)](#) se adoptó en un contexto diferente y aborda las pruebas de detección en lugar de la inmunización, en su párrafo 24 señala que las pruebas de detección deben ser verdaderamente voluntarias y realizarse sin coacción alguna.



todas las medidas necesarias en materia de SST no deberán tener ningún costo para los trabajadores, como se establece en el Convenio núm. 155.

¿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 ⁸⁵; 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

⁸⁵ 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 \(MLC, 2006\)](#).



agricultura, el saneamiento y la gestión de desechos (incluido, por ejemplo, el 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 ⁸⁶.
- Actualmente, la cuestión de la *prevención* de las enfermedades causadas por la mayoría de los riesgos biológicos ⁸⁷ 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 ⁸⁸.

⁸⁶ [Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 \(núm. 194\)](#). Véanse también el Convenio núm. 121 y su Cuadro I modificado en 1980.

⁸⁷ 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.

⁸⁸ 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 ⁸⁹.

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

- La crisis ha exacerbado la difícil situación de muchas personas que pertenecen a grupos que ya eran vulnerables a la discriminación y a la marginación, y ha producido un aumento de la pobreza extrema, que puede acentuar las diferencias, ampliar las desigualdades y aumentar los estigmas y la discriminación.⁹⁰ En este contexto, la CEACR ha subrayado la necesidad de garantizar que las limitaciones de los derechos y las libertades respetan ciertos parámetros, y, en particular, el principio de no discriminación.⁹¹

⁸⁹ Párrafo 11, 2), de la Recomendación núm. 171. Esta Recomendación también 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.

⁹⁰ Informe General de la CEACR, 2021, párr. 47.

⁹¹ Informe General de la CEACR, 2021, párrs. 50-54; CEACR, [Adenda al Estudio General de 2020 sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), párrs. 221-286. Véanse, asimismo, las notas informativas de la OIT: “La COVID-19 y el mundo del trabajo: Garantizar que nadie quede atrás en la respuesta y la recuperación”; “COVID-19 y el mundo del trabajo: foco de atención en las personas que viven con el VIH”; “COVID-19 y el mundo del trabajo: Garantizar la inclusión de las personas con discapacidad”.



- Desde el inicio de la crisis 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 estaba más extendido al principio de la pandemia.⁹² A este respecto, 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 racial⁹³. Se produce acoso racial cuando una persona es objeto de una conducta física, verbal o no verbal u otras conductas basadas en motivos de raza que afectan a su dignidad o que crean un entorno de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para la persona afectada⁹⁴.
- 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 discriminación⁹⁵. Como principio general, y cuando el estado de salud esté cubierto, deberían adoptarse

en todas las etapas de la respuesta a la pandemia”; y “La COVID-19 y el mundo del trabajo: Un enfoque en los pueblos indígenas y tribales”.

⁹² Véase, asimismo, CEACR, [Adenda al Estudio General de 2020 sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), párr. 227.

⁹³ [Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#).

⁹⁴ [Observación general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones \(CEACR\) de la OIT sobre el Convenio núm. 111 \(2019\)](#).

⁹⁵ 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.



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 especial⁹⁶. 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 discriminación⁹⁷. 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 realizar un examen detallado de cada caso).
- De cara al futuro, resulta fundamental que, al elaborar y aplicar las medidas de respuesta a la crisis y de recuperación, se tenga en cuenta la necesidad de combatir la discriminación, los prejuicios y el odio por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social, discapacidad, edad, orientación sexual o de otra índole siguiendo las orientaciones establecidas en la [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#).⁹⁸ Es indispensable que los progresos que se logren sean inclusivos, y que los esfuerzos de recuperación respondan al llamamiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de no dejar a nadie atrás.⁹⁹

⁹⁶ Artículo 5, 2), del Convenio núm. 111.

⁹⁷ Artículo 1, 2), del Convenio núm. 111.

⁹⁸ Véase, en particular, párr. 15 *d), f), g), h)* e *i)*, de la Recomendación núm. 205. Véase, asimismo, CEACR, [Adenda al Estudio General de 2020 sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), párr. 228.

⁹⁹ [Informe General de la CEACR, 2021](#), párrs. 48, 57, 67, 70, 80 y 81.



¿Cómo abordar el impacto desproporcionado de la pandemia sobre las cuestiones de género?

- En todo el mundo, la pandemia y las medidas adoptadas para prevenir su propagación han tenido un impacto desproporcionado sobre las mujeres,¹⁰⁰ exacerbando las desigualdades existentes. En el contexto actual, las mujeres son las más afectadas por las perturbaciones sociales y económicas causadas por la pandemia: han sufrido tasas más elevadas de pérdida de empleo y corren un mayor riesgo de que sus empresas quiebren; siguen estando sobrerrepresentadas en ocupaciones del sector social y de la salud en las que a menudo las condiciones son precarias y la remuneración baja, pero no dejan de estar en primera línea de la respuesta a la COVID-19; y continúan asumiendo una parte desigual del trabajo de cuidados.¹⁰¹
- En la [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#) se pide que se aplique una perspectiva de género en todas las actividades de concepción, ejecución, seguimiento y evaluación de la respuesta a la crisis.¹⁰² La respuesta a la crisis debería incluir, según proceda, una evaluación de las necesidades coordinada e inclusiva, con una clara perspectiva de género.¹⁰³ Una serie de medidas pueden ayudar a contener la pérdida de empleos por parte de las mujeres y a proteger sus ingresos, como, por ejemplo, el aumento de las prestaciones de desempleo, los programas especiales para los trabajadores por cuenta propia, los

¹⁰⁰ Véanse, asimismo, la notas informativas de la OIT: “[The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work](#)”; y “[A gender responsive employment recovery: Building back fairer](#)”

¹⁰¹ [Informe General de la CEACR, 2021](#), párrs. 45, 79 y 80; CEACR, Adenda al Estudio General de 2020 sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante, párrs. 231 y 234.

¹⁰² Párrafos 8 y 15, d) de la Recomendación núm. 205.

¹⁰³ Párrafo 9 de la Recomendación núm. 205. Véanse, asimismo, los arts. 1 y 2 del [Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 \(núm. 100\)](#), los arts. 1 y 2 del Convenio núm. 111, y los arts. 1-6 del Convenio núm. 156.



trabajadores temporales y los trabajadores domésticos, así como las ayudas de emergencia puntuales en metálico.¹⁰⁴

¿Cómo abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en el contexto de la COVID-19?

- El [Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\)](#)¹⁰⁵ y la [Recomendación núm. 206 conexa](#), 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 ¹⁰⁶.
- 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 ¹⁰⁷. 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 ¹⁰⁸. En cuanto a los trabajadores de primera

¹⁰⁴ CEACR, [Adenda al Estudio General de 2020 sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), párr. 232.

¹⁰⁵ El Convenio núm. 190 entró en vigor el 25 de junio de 2020. Se puede encontrar más información sobre este Convenio y la COVID-19 en la nota informativa de la OIT: [Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\), de la OIT: 12 maneras en que puede apoyar la respuesta a la pandemia del COVID-19 y la recuperación de la misma](#).

¹⁰⁶ Artículo 3 del Convenio núm. 190.

¹⁰⁷ Artículo 9 del Convenio núm. 190.

¹⁰⁸ Artículo 8 del Convenio núm. 190.



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 el acoso, tales como el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales y los servicios de emergencia ¹⁰⁹.

- Las 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 ¹¹⁰. 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 ¹¹¹. 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.
- En este contexto, 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 a la COVID-19 ¹¹². Esto requiere diversas medidas para promover y garantizar el derecho a no ser objeto de violencia y acoso en el mundo del trabajo en las respuestas jurídicas y en materia de políticas a la pandemia de COVID-19, en todos los niveles de la economía.¹¹³

¹⁰⁹ Párrafo 9 de la Recomendación núm. 206.

¹¹⁰ Nota informativa de UNWOMEN, [COVID-19 and Ending Violence against Women and Girls](#), abril de 2020.

¹¹¹ Artículo 10 del Convenio núm. 190 y párrafo 18 de la Recomendación núm. 206.

¹¹² A este respecto, se señala a la atención de los mandantes la parte IV (Protección y prevención) del Convenio núm. 190.

¹¹³ [Informe General de la CEACR, 2021](#), párr. 82.



Derecho a licencia y modalidades de trabajo especiales

¿Tienen los trabajadores derecho a licencia remunerada por enfermedad?

- Los trabajadores que hayan contraído la COVID-19 deberían tener derecho a licencia remunerada por enfermedad o a prestaciones monetarias por enfermedad mientras estén incapacitados para trabajar, con objeto de compensar la suspensión de ganancias que les ocasione su situación de enfermedad ¹¹⁴.

¿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 \(núm. 134\)](#)) ¹¹⁵.

¿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

¹¹⁴ Véase, en particular, la parte III del Convenio núm. 130 y la parte III del Convenio núm. 102.

¹¹⁵ Párrafo. 8 de la [Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 \(núm. 134\)](#).



familiar a su cargo, con arreglo a las disposiciones de la [Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 \(núm. 165\)](#) ¹¹⁶.

- 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 ¹¹⁷. Los trabajadores que tienen que atender a familiares enfermos también deberían recibir ayuda ¹¹⁸.

¿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 ¹¹⁹.

¿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

¹¹⁶ Párrafo 23, 1) y 2), de la [Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 \(núm. 165\)](#).

¹¹⁷ Párrafo 19 de la Recomendación núm. 165.

¹¹⁸ Párrafo 10 de la Recomendación núm. 134.

¹¹⁹ 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).



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 de trabajo](#)¹²⁰ y, más recientemente, en su [Estudio General sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#)¹²¹.

¿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

¹²⁰ 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](#)).

¹²¹ Véanse los párrafos 614 a 623 del [Estudio General sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), en los que se describen las ventajas y las desventajas de la modalidad del teletrabajo.



cuestiones ergonómicas ya que muchos nuevos teletrabajadores trabajan en su hogar sin disponer de un lugar de trabajo apropiado.

- 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 ¹²².

¿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 ¹²³ 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 ¹²⁴ 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](#)

¹²² 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).

¹²³ 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.

¹²⁴ Entre los sectores que sufren escasez de personal figuran la atención sanitaria, el transporte, la logística y los servicios minoristas de alimentación.



núm. 188 proporcionan orientaciones fundamentales en este entorno en rápida transformación.

- Esos instrumentos reconocen la función que pueden desempeñar las agencias de empleo privadas ¹²⁵ 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 ¹²⁶. 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 ¹²⁷. 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

¹²⁵ 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)).

¹²⁶ Artículo 13 del Convenio núm. 181 y párrafos 16-17 de la Recomendación núm. 188. Véanse también los artículos 1, 2), 6-7 y 11 del [Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 \(núm. 88\)](#).

¹²⁷ 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 ¹²⁸. 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 ¹²⁹. 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 de 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 situaciones de emergencia, por ejemplo, con respecto al tiempo de trabajo y al trabajo obligatorio.

¹²⁸ 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).

¹²⁹ Artículo 5 del Convenio núm. 181.



¿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 ¹³⁰.

¿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 ¹³¹.
- 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 servicio obligatorio, así como la finalidad para que se recurra al mismo, deberían limitarse estrictamente a las exigencias de la situación ¹³².
- Las restricciones de las libertades civiles pueden tener un gran impacto sobre el derecho de los individuos a expresar opiniones políticas u opiniones

¹³⁰ Párrafo 14, *b*), *iii*) a *vi*), de la [Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 \(núm. 116\)](#).

¹³¹ Artículo 2, *2*), *d*), del [Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 \(núm. 29\)](#).

¹³² [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, párr. 280. Esto lo ha reafirmado la CEACR en su Informe General de 2021, párr. 78.



opuestas al orden establecido. A este respecto, también puede ser apropiado recordar que el [Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 \(núm. 105\)](#) ¹³³ 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 ¹³⁴.

- Además, como subrayó la CEACR, debe prestarse una atención particular a las personas que viven en la pobreza, cada vez más expuestas a la coacción y al riesgo de ser víctimas del trabajo forzoso, en particular de la trata de personas, la servidumbre por deudas y otras formas de trabajo forzoso, debido a la pandemia. La vulnerabilidad de las personas que ya estaban en situaciones de trabajo forzoso, o corrían el riesgo de estarlo, antes del brote de COVID-19, incluidas las personas víctimas de situaciones análogas a la esclavitud, discriminación, marginación, y con una protección social y laboral limitada o inexistente, también ha aumentado en el contexto actual. ¹³⁵

Categorías específicas de trabajadores y sectores

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

¹³³ Artículo 1, a), del Convenio núm. 105. Véase también [Informe General de la CEACR, 2021](#), párr. 78.

¹³⁴ Véanse párrafos 302 a 304 del Estudio General de 2012, *op. cit.*

¹³⁵ [Informe General de la CEACR, 2021](#), párr. 77.



- Los trabajadores de la salud corren un riesgo particular de exposición profesional a enfermedades transmisibles como 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 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 ¹³⁶.
- 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 ¹³⁷. 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 ¹³⁸.

¹³⁶ Artículo 7 del [Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 \(núm. 149\)](#).

¹³⁷ 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].».

¹³⁸ 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 ¹³⁹.
- 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

¹³⁹ 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 ¹⁴⁰.

- 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 ¹⁴¹.

Sector marítimo

Se estima que actualmente cientos de miles de marinos necesitan ser repatriados de inmediato porque han sobrepasado su periodo de servicio original, en algunos casos en más de 17 meses consecutivos, y a menudo no tienen permiso para bajar a tierra y/o recibir atención médica, y que hay un número similar de marinos que necesitan incorporarse urgentemente a los buques para reemplazarlos. La fatiga de los marinos representa un riesgo inmenso para su salud física y mental, así como para la seguridad de la navegación, y la seguridad y la protección del medio ambiente marino.¹⁴² En las resoluciones adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas,¹⁴³ el Consejo de Administración de

¹⁴⁰ Párrafo 4 de la [Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 \(núm. 201\)](#).

¹⁴¹ 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](#).

¹⁴² Observación general sobre cuestiones que suscita la aplicación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), durante la pandemia, adoptada por la CEACR en su 91ª reunión (noviembre-diciembre de 2020), OIT, 2020

¹⁴³ Véase [Resolución A/RES/75/17](#) de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la cooperación internacional para hacer frente a los desafíos que enfrenta la gente de mar como consecuencia de la pandemia de COVID-19 para apoyar las cadenas mundiales de suministro.



La OIT¹⁴⁴ y el Comité de Seguridad Marítima de la OMI,¹⁴⁵ se exhorta a los Estados Miembros a designar a los marinos como trabajadores clave a los efectos de garantizarles la circulación segura y sin restricciones para poder embarcar y desembarcar de los buques, la entrega de permisos para bajar a tierra y, cuando sea necesario, el acceso a atención médica en tierra.

La OIT ha publicado una versión actualizada de su [nota informativa sobre cuestiones relativas al trabajo marítimo y el coronavirus \(COVID-19\)](#)¹⁴⁶ 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. Este documento refleja la [Observación general](#) de la CEACR¹⁴⁷ así como las declaraciones de la Mesa del Comité Tripartito Especial del MLC, 2006 (STC) publicadas respectivamente el 31 de marzo¹⁴⁸, el 1 de octubre¹⁴⁹ y el 15 de diciembre de 2020¹⁵⁰ sobre la COVID-19.

La nota informativa proporciona orientaciones, en particular, sobre los derechos en materia de seguridad y salud de la gente de mar durante el brote; el derecho de bajar a tierra; las condiciones de la prórroga de los acuerdos de empleo de la gente de mar; el derecho a la repatriación de la gente de mar, y las obligaciones

¹⁴⁴ Véase [Resolución](#) del Consejo de Administración de la OIT sobre cuestiones relativas al trabajo marítimo y la pandemia de COVID-19.

¹⁴⁵ Véase [Resolución MSC.473 \(ES.2\)](#) del Comité de Seguridad Marítima de la OMI sobre las acciones recomendadas para facilitar el cambio de tripulación de los buques y el acceso a la atención médica y los viajes de los marinos durante la pandemia de COVID-19.

¹⁴⁶ Nota informativa sobre cuestiones relativas al trabajo marítimo y el coronavirus (COVID-19) – Versión revisada 3.0 (3 de febrero de 2021).

¹⁴⁷ Observación general sobre cuestiones que suscita la aplicación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), durante la pandemia, adoptada por la CEACR en su 91ª reunión (noviembre-diciembre de 2020), OIT, 2020. En esta observación general se tuvieron en cuenta las observaciones presentadas por la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y la Cámara Naviera Internacional (ICS) con arreglo al artículo 23 de la Constitución de la OIT, así como las respuestas de una serie de gobiernos. Aborda una serie de preocupaciones en relación con la aplicación del MLC, 2006 durante la crisis actual.

¹⁴⁸ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/statement/wcms_742557.pdf

¹⁴⁹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/statement/wcms_758230.pdf

¹⁵⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/statement/wcms_765014.pdf



respectivas de los Estados del pabellón, los Estados del puerto y los Estados proveedores de mano de obra.

Las buenas prácticas a este respecto pueden encontrarse en la nota informativa sectorial de la OIT titulada [COVID-19 y transporte marítimo y pesca](#) que ofrece una panorámica general de las medidas adoptadas por gobiernos, interlocutores sociales y organizaciones internacionales para hacer frente a la crisis.

¿Cómo debería asegurarse la protección de los trabajadores migrantes ¹⁵¹?

La CEACR ha considerado que la inclusión de los trabajadores migrantes en la respuesta a la crisis y las medidas de recuperación es la forma más eficaz de proteger sus derechos fundamentales y los de sus familias, así como de evitar la xenofobia y la estigmatización, las cuales, al desalentar a los trabajadores migrantes de solicitar que se les realicen pruebas y se les administre un tratamiento, obstaculizan la labor de respuesta sanitaria.¹⁵² En la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) se pide que los Estados Miembros adopten medidas específicas para la protección de los migrantes afectados por las situaciones de crisis, y que se promueva la igualdad de oportunidades y de trato para todos los trabajadores migrantes en lo que respecta a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.¹⁵³

¹⁵¹ Pueden encontrarse recomendaciones para los responsables de la formulación de políticas y los mandantes en la [Reseña de políticas: Proteger a los trabajadores migrantes durante la pandemia del COVID-19](#).

¹⁵² CEACR, [Adenda al Estudio General de 2020 sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), párr. 265. Véanse, asimismo, las reseñas de políticas de la OIT [Proteger a los trabajadores migrantes durante la pandemia del COVID-19](#) y [Proteger los derechos en el trabajo de los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza durante la pandemia de la COVID-19](#).

¹⁵³ Párrafos 26 y 27 de la Recomendación núm. 205.



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 ¹⁵⁴.

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

- Los trabajadores migrantes a menudo son alojados en viviendas colectivas o se concentran en instalaciones de acogida temporal para migrantes o centros de formación, lugares con condiciones de vida comunitarias o campamentos. Esos entornos grupales dificultan que puedan cumplir las directrices sanitarias para la prevención de la COVID-19, tales como el distanciamiento social.¹⁵⁵
- 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 ¹⁵⁶.
- Los gobiernos deberán mantener un servicio gratuito apropiado, encargado de proporcionar a los trabajadores migrantes información exacta ¹⁵⁷. El servicio debería aconsejar a los migrantes y a sus familias (en un idioma que

¹⁵⁴ Artículo 5 del [Convenio sobre los trabajadores migrantes \(revisado\), 1949 \(núm. 97\)](#).

¹⁵⁵ CEACR, [Adenda al Estudio General de 2020 sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), párr. 258.

¹⁵⁶ Párrafo 20 de la [Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 \(núm. 151\)](#).

¹⁵⁷ Artículo 2 del Convenio núm. 97.



puedan comprender) acerca de las cuestiones referentes a las condiciones de higiene en el lugar de destino ¹⁵⁸.

- 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-19 ¹⁵⁹.

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) ¹⁶⁰.
- 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 ¹⁶¹.
- A este respecto, una serie de países han incluido a los trabajadores migrantes en sus respuestas nacionales o han adoptado nuevos programas específicos para esos trabajadores, incluidos programas de apoyo económico y medidas

¹⁵⁸ Párrafo 5, 2), de la [Recomendación sobre los trabajadores migrantes \(revisado\), 1949 \(núm. 86\)](#).

¹⁵⁹ Párrafo 22 de la [Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 \(núm. 151\)](#).

¹⁶⁰ 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 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 (párrs. 4 y 5). Véase también el [Estudio General de 2016, Promover una migración equitativa](#), párrafo 390.

¹⁶¹ Artículo 9 del Convenio núm. 143. Véase también [Estudio General de 2016, Promover una migración equitativa](#), párr. 313.



para promover la conservación en el empleo de los trabajadores nacionales y los trabajadores migrantes.¹⁶²

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

- Los trabajadores migrantes se han visto gravemente afectados por las medidas de restricción de la movilidad entre países, que en muchos casos se han adoptado en un intento por frenar la propagación de la COVID-19. Muchos países han cerrado sus fronteras o endurecido las medidas de control fronterizo, lo cual ha puesto a los trabajadores migrantes en una situación difícil. Además, se ha informado del retorno forzoso de trabajadores migrantes a sus países de origen.¹⁶³ 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 ¹⁶⁴.
- 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) ¹⁶⁵. La pérdida del empleo no deberá entrañar por sí misma el retiro de su permiso de residencia

¹⁶² CEACR, [Adenda al Estudio General de 2020 sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), párrs. 260-262.

¹⁶³ CEACR, [Adenda al Estudio General de 2020 sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), párr. 258.

¹⁶⁴ 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 el [Estudio General de 2016, Promover una migración equitativa](#), párr. 455.

¹⁶⁵ Artículo 8, 1), del [Convenio sobre los trabajadores migrantes \(disposiciones complementarias\), 1975 \(núm. 143\)](#).



o de su permiso de trabajo ¹⁶⁶. 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 ¹⁶⁷.

- 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 ¹⁶⁸.
- 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 ¹⁶⁹.
- A este respecto, algunos países han adoptado prácticas como prorrogar los permisos de trabajo de los trabajadores migrantes o concederles amnistías. ¹⁷⁰

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 ¹⁷¹. 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

¹⁶⁶ *Ibíd.*

¹⁶⁷ Párrafo 31 de la Recomendación núm. 151.

¹⁶⁸ Artículo 8, 2), del Convenio núm. 143.

¹⁶⁹ 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.

¹⁷⁰ CEACR, [Adenda al Estudio General de 2020 sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), párr. 259.

¹⁷¹ Artículo 9, 3), del Convenio núm. 143.



ejemplo, porque hayan contraído la COVID-19), el empleo para el cual fueron reclutados ¹⁷².

¿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 ¹⁷³. En el contexto particular de la pandemia de COVID-19, la CEACR ha subrayado que la situación de vulnerabilidad de los pueblos indígenas tiene que abordarse con carácter de urgencia. Además, ha pedido a los gobiernos que se esfuercen por garantizar que los pueblos indígenas se beneficien de una protección efectiva y culturalmente adecuada contra la pandemia de COVID-19 y sus consecuencias.¹⁷⁴
- La CEACR también ha hecho hincapié en que la plena aplicación del [Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 \(núm. 169\)](#) debería orientar las medidas gubernamentales de respuesta a la crisis.¹⁷⁵ El Convenio prevé medidas específicas para proteger los derechos individuales y colectivos de los pueblos indígenas y tribales. Requiere el establecimiento de instituciones

¹⁷² Artículo 9 del anexo II del Convenio núm. 97.

¹⁷³ [Aplicación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales núm. 169 de la OIT: Hacia un futuro inclusivo, sostenible y justo](#), OIT, 2019.

¹⁷⁴ [Informe General de la CEACR, 2021](#), párr. 90.

¹⁷⁵ [Informe General de la CEACR, 2021](#), párr. 90.



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 ¹⁷⁶. 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 de 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. ¹⁷⁷ De hecho, el Convenio núm. 169 proporciona el marco para la adopción de un enfoque inclusivo que no deje a nadie atrás. ¹⁷⁸ Al aplicar el Convenio, los gobiernos deberán garantizar:

- El acceso a los servicios de salud y a las medidas de protección social ¹⁷⁹;
- 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 ¹⁸⁰;
- Protección contra la discriminación ¹⁸¹;
- Medidas encaminadas a allanar las dificultades que experimenten dichos pueblos al afrontar nuevas condiciones de vida y de trabajo durante y después del brote ¹⁸²;

¹⁷⁶ Artículos 2, 7 y 33 del Convenio núm. 169.

¹⁷⁷ Véase, asimismo, el párr. 15, *g*), de la Recomendación núm. 205 en el que se pide la consulta y la participación de los pueblos indígenas y tribales en este contexto.

¹⁷⁸ [Informe General de la CEACR, 2021](#), párr. 90.

¹⁷⁹ Artículos 24 y 25 del Convenio núm. 169.

¹⁸⁰ Artículo 6 del Convenio núm. 169.

¹⁸¹ Artículo 3 del Convenio núm. 169.

¹⁸² Artículo 5 del Convenio núm. 169.



- La protección de los pueblos indígenas y tribales frente a las condiciones de trabajo peligrosas para su salud ¹⁸³;
- 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 ¹⁸⁴;
- Una protección específica para los pueblos indígenas y tribales que se aíslen voluntariamente y para los pueblos nómadas ¹⁸⁵;
- 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 ¹⁸⁶.

¹⁸³ Artículo 20, 3) *b*), del Convenio núm. 169.

¹⁸⁴ Artículo 30 del Convenio núm. 169.

¹⁸⁵ Artículos 14 y 18 del Convenio núm. 169.

¹⁸⁶ Artículos 4 y 5 del Convenio núm. 169.