

HERRAMIENTAS EUROSOCIAL

Nº 54

Encuentros de **COHESIÓN SOCIAL**

COVID-19 ¿Cómo nos preparamos para la salida gradual y selectiva del confinamiento?

Las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el papel del diálogo social y los acuerdos sectoriales



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social
Argentina



Organización
Internacional
del Trabajo


EUROSOCIAL
PROGRAMA PARA LA COHESIÓN SOCIAL



Financiado por
la Unión Europea



COVID-19 ¿Cómo nos preparamos para la salida gradual y selectiva del confinamiento?

Las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el papel
del diálogo social y los acuerdos sectoriales



PROGRAMA FINANCIADO
POR LA UNIÓN EUROPEA

Edita:

Programa EUROsociAL
C/ Beatriz de Bobadilla, 18
28040 Madrid (España)
Tel.: +34 91 591 46 00
www.eurosoci.al.eu

Con la coordinación de:



IILA, Área de Políticas Sociales

Publicación conjunta con:



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social
Argentina



Organización
Internacional
del Trabajo

Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social
de Argentina

Organización Internacional
del Trabajo (OIT)

La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de las autoras y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

Edición no venal.

ISBN: 978-84-09-27790-2

Realización gráfica:

Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

Madrid, agosto 2020



No se permite un uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original.

Prólogo 1

En primer lugar, deseo agradecer al programa EurosociAL+ de la Unión Europea, a la OIT, a las autoridades de los Ministerios que nos han acompañado y a los representantes de los actores sociales, tantos de los países de América Latina (AL) - Argentina, Chile y Uruguay - como europeos - Comunidad Autónoma de Cataluña, España e Italia - que han participado en la actividad, donde hemos podido advertir un gran compromiso institucional de todos, aportando sus experiencias y propuestas.

Asimismo, destacar la importancia de los debates, porque nos permiten construir una guía para transitar la pandemia y sus caminos de salida, algo sobre lo que no se tiene experiencia.

Como se podrá ver, en las diversas presentaciones e intercambios, las medidas tomadas por los Gobiernos estuvieron orientadas a una intervención esencial del Estado en el contrato social, preservando la vigencia de los derechos del trabajo y la seguridad social, pero también, por sobre todas las cosas, buscando evitar la profundización de la exclusión social por efecto de la pandemia. Todas estas medidas fueron acompañadas con un alto grado de compromiso de los actores sociales a través del diálogo social, seguramente sin estas políticas los resultados hubieran sido peores.

La actividad también nos ha demostrado que nuestras políticas a nivel nacional durante la emergencia fueron coincidentes con las recomendadas por las agencias especializadas de las Naciones Unidas, en particular la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la OIT.

El desarrollo de la actividad y sus conclusiones nos ayuda a pensar sobre el futuro y nos ubica en principios y escala de valores para las políticas necesarias para abordarlo. Nuestro reto sigue siendo el de propiciar un orden social más justo y, en ese sentido, como bien ha dicho el Señor Director General de la OIT; la pandemia ha expuesto la precariedad y las injusticias de nuestro mundo laboral, acelerando la dinámica de la desigualdad.

Por eso, estas jornadas nos muestran hechos o situaciones que son denominadores comunes sobre los que debemos trabajar para una salida que profundice los principios de la Justicia Social, como es en general la lucha contra la desigualdad y en particular contra la informalidad; el fomento del diálogo social y el desarrollo de un comportamiento colaborativo entre los trabajadores y empresarios en la seguridad y salud en el trabajo, como lo exigen particularmente los Convenios 155 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y 187 sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es de esperar que estas actividades de cooperación entre Europa y América Latina se repitan, todos vamos aprendiendo y necesitamos del intercambio de ideas propias y ajenas para pensar cómo salir de esta tragedia social y económica. Todo indica que cada una de las actividades productivas requerirá de un tratamiento especial y que el diálogo social ocupará un lugar prominente. Vamos a necesitar una nueva dinámica de convivencia social y en especial en las relaciones del trabajo,

PRÓLOGO

buscando como he dicho niveles equitativos del tratamiento de la cuestión social originada por la pandemia, pautando las salidas a medida que se vayan generando las condiciones que podamos lograr entre todos en la medida que nos permita la COVID-19 tal como aparece evidenciado en este seminario.

Muchas gracias.

Claudio Moroni.

ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina

Prólogo 2

En los últimos meses, el mundo se ha enfrentado a una situación sin precedentes. La propagación del Coronavirus COVID-19 generó una emergencia sanitaria a escala global. Cada país ha adoptado las medidas que consideró necesarias y oportunas a fin de frenar el avance del virus: cierre de fronteras aéreas y terrestres, imposición del distanciamiento físico de las personas, cuarentenas preventivas, suspensión de clases, aumento en el presupuesto destinado a salud, entre otras.

En paralelo a la crisis sanitaria y en muchos casos como consecuencia de las medidas adoptadas para detener la propagación del virus, los países se enfrentaron a una crisis económica y social que golpeó en especial a América Latina y el Caribe. La actividad económica se ha visto gravemente afectada, en muchos casos incluso suspendida completamente, impactando en la continuidad de muchas empresas, el mantenimiento de las fuentes de trabajo y la generación de ingresos para una importante proporción de trabajadores informales y cuentapropistas.

Una estimación reciente de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que tan solo en América Latina y el Caribe, la pandemia ya habría cobrado más de 47 millones de puestos de trabajo.

Es en este contexto de emergencia que la Organización Internacional del Trabajo, el Programa de la Unión Europea EUROsociAL+ y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, decidieron unir esfuerzos y trabajar conjuntamente en el desarrollo de una serie de instancias de diálogo e intercambio virtual sobre las medidas que los países están tomando frente a la COVID-19 para el cuidado de la seguridad y salud en el trabajo de las y los trabajadores, tanto en el momento más crítico de la crisis como para el período que se ha iniciado de reactivación económica y recuperación del empleo.

La invitación fue, además, a tomar la emergencia como una oportunidad para compartir e intercambiar experiencias entre los países de la Unión Europea y América del Sur; regiones que también estaban enfrentando problemáticas similares y podrían colaborar para aprender recíprocamente en torno a las respuestas más apropiadas.

El diálogo se centró en 4 sectores económicos especialmente afectados por la crisis: La construcción, el transporte, las labores en las casas particulares y los mercados de abasto, siendo el hilo conductor de cada encuentro las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el papel del diálogo social y los acuerdos sectoriales alcanzados.

Hoy como nunca, la cooperación y el intercambio de experiencias entre países es crucial para dar respuesta a un problema global como la pandemia y para paliar sus efectos en los diferentes ámbitos que están siendo afectados.

PRÓLOGO

Consideramos que esta iniciativa que entre junio y agosto de 2020 reunió a más de 600 personas y dio la posibilidad de realizar esta publicación que hoy ponemos a disposición con los principales insumos surgidos de estos diálogos, sea una contribución para transitar la emergencia, pero también un aporte valioso para la construcción de un mejor futuro del trabajo para todos y todas.

Fabio Bertranou

*Director Oficina de la OIT
para el Cono Sur de América Latina*

Francesco Maria Chiodi

*Coordinador Políticas Sociales
Programa de la Unión Europea EUROsociAL +*

ÍNDICE

A. Perspectiva europea de la seguridad y la salud laboral en el actual contexto de convivencia con la pandemia COVID-19	9
1. Introducción	9
2. Gestión de la COVID-19 y la SST en el ámbito europeo	9
2.1. Adaptación de los lugares de trabajo y protección a la plantilla	10
2.2. La generalización del teletrabajo	11
2.3. La respuesta a la COVID-19 en los Estados Miembros	12
2.4. La gestión de la COVID-19 en las pequeñas y medianas empresas	13
3. Conclusión	15
3.1. Otras Referencias	15
B. Desafíos, respuestas y oportunidades para la seguridad y salud en el trabajo en América Latina en tiempos de COVID-19	17
Respuestas nacionales para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo	18
Oportunidades para la seguridad y salud laboral más allá de la pandemia	22
C. Ciclo de Conversatorios Virtuales	25
1. I webinar: Sector construcción	29
1.1. Introducción	29
1.2. Síntesis de los acuerdos sectoriales	30
1.3. Puntos claves y recomendaciones que surgieron del evento	37
1.4. Respuesta a las consultas e interrogantes del chat	37
1.5. Conclusiones y definiciones que pueden ser de utilidad para otros países	39
2. II webinar: Sector Transporte público	41
2.1. Introducción	41
2.2. Síntesis de los acuerdos sectoriales	42
2.3. Puntos claves y recomendaciones que surgieron del evento	48
2.4. Respuesta a las consultas e interrogantes del chat	48
2.5. Conclusiones y definiciones que puedan ser de utilidad para otros países	49
3. III webinar: Trabajo en casas particulares	51
3.1. Introducción	51
3.2. Síntesis de los acuerdos sectoriales	53
3.3. Puntos claves y recomendaciones que surgieron del evento	59
3.4. Respuesta a las consultas e interrogantes del chat	60
3.5. Conclusiones y definiciones que puedan ser de utilidad para otros países	60
4. IV webinar: Sector mercado de abasto	62
4.1. Introducción	62
4.2. Síntesis de los acuerdos sectoriales	63
4.3. Puntos claves y recomendaciones que surgieron del evento	66

4.4. Respuesta a las consultas e interrogantes del chat.	67
4.5. Conclusiones y definiciones que puedan ser de utilidad para otros países	67
5. Cierre del ciclo de webinars.	67
6. Recursos de la OIT en materia de seguridad y salud frente a la COVID-19	71

A. Perspectiva europea de la seguridad y la salud laboral en el actual contexto de convivencia con la pandemia COVID-19¹

1. Introducción

La irrupción y la consecuente gestión de la pandemia COVID-19 es uno de los mayores retos a nivel global a los que actualmente nos estamos enfrentando como sociedad. El mundo del trabajo no es una excepción y, desde el enfoque de la seguridad y la salud laboral (SST), estamos presenciando cómo, desde la Unión Europea hasta el Cono Sur, la crisis de la COVID-19 afecta a países, lugares de trabajo, empresas —con especial incidencia en las pequeñas y medianas—, profesiones, sectores productivos y agentes sociales. Desde la perspectiva de la SST, el objetivo es proteger a las personas trabajadoras, sus familias y a la sociedad en general, así como hacer de los lugares de trabajo entornos seguros y saludables. La actual pandemia afecta a todas las personas trabajadoras, pero no de la misma manera. El impacto y la gestión de la SST varía en función de los lugares de trabajo y los sectores, habiendo diferencias geográficas, de enfoque y de recursos o medios para su gestión.

2. Gestión de la COVID-19 y la SST en el ámbito europeo

Tras el estallido de la pandemia en Europa el pasado mes de marzo, los Estados Miembros de la Unión Europea (UE) pusieron en marcha una serie de medidas para contener y frenar la expansión del virus en los espacios ocupacionales. Desde la adaptación de los lugares de trabajo hasta la implantación del teletrabajo como norma general, la naturaleza y el alcance de las restricciones difieren entre Estados y sectores.

En el ámbito legislativo, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002² ofrece orientación sobre la organización del trabajo a distancia, estableciendo el concepto de 'soberanía del tiempo'. Esta denominación hace referencia a la plantilla teletrabajadora como gestora principal de su tiempo durante la jornada laboral.

Más allá de este acuerdo, varios países de la UE se están dando cuenta de la necesidad de establecer nuevos marcos legislativos que regulen cuestiones claves para un mundo que está cambiando tan rápidamente como es el mundo del trabajo. Prueba de ello, es la reciente entrada en vigor en

1. William Cockburn, Jefe de la Unidad de Prevención e Investigación de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)

2. EUR-Lex, El Teletrabajo <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

España del Real Decreto-ley del 22 de septiembre de 2020³ por el cual pasa a regularse el trabajo a distancia en todo el país.

Actualmente, también existe una proporción sustancial de personas que, si su trabajo no puede realizarse a distancia, tienen que quedarse en casa a menudo bajo una solución de sustitución de ingresos. Esta situación contempla, en la mayoría de los países europeos, ayudas o medidas de índole económica por parte de las autoridades competentes para compensar salarialmente los períodos de inactividad.

2.1. Adaptación de los lugares de trabajo y protección a la plantilla⁴

La crisis de la COVID-19 ha forzado a las empresas a aplicar nuevos procedimientos y prácticas en muy poco tiempo o a suspender su trabajo y actividades económicas. Las medidas de la SST deben ofrecer apoyo práctico para una vuelta y reincorporación al trabajo de una forma segura y saludable que contribuya a contener y frenar la transmisión del virus. Estas prácticas implican, en primer lugar, evaluar los riesgos y, después, aplicar la jerarquía de medidas preventivas. Esto significa aplicar primero medidas de control para eliminar la fuente del riesgo y, si esto no fuera posible, minimizar la exposición de la plantilla a la COVID-19 a través de medidas de sustitución (por ejemplo, el trabajo de forma telemática a través del teletrabajo).

Las medidas colectivas tienen prioridad y, si fuera necesario, se complementarán con medidas individuales, como equipos de protección individual (EPI). Algunas medidas de control incluyen la reducción al máximo del contacto físico entre personas y de la presencia de terceros asegurando que sólo las personas necesarias para el desempeño del trabajo estén presentes. La colocación de barreras impermeables es recomendable para garantizar el distanciamiento y, si el contacto cercano es inevitable, debe restringirse a una duración menor de 15 minutos.

La provisión de agua, jabón o un desinfectante de manos adecuado debe colocarse en lugares prácticos y visibles, recomendando a la plantilla que se laven las manos con frecuencia. La limpieza de las instalaciones, en particular, puertas, pomos, mostradores etc, debe realizarse de forma frecuente, así como la buena ventilación del lugar si es posible. Se debe evitar también una carga de trabajo excesiva para el personal de limpieza tomando medidas adecuadas como asignar más personal a las tareas o apelando a la responsabilidad individual a la hora de dejar limpio el espacio de trabajo.

Cuando sea necesario, colocar rótulos animando a la plantilla a quedarse en casa si se siente indispuesta, con indicaciones sobre cómo proceder en caso de mostrar síntomas. También facilitar el uso de transporte individual, en lugar de colectivo. Si se ha identificado un riesgo de infección a pesar de haber aplicado todas las medidas de seguridad factibles, entonces la empresa debe facilitar todos los EPI necesarios.

Respecto al uso de mascarillas, es importante distinguir entre el actual uso generalizado de mascarillas quirúrgicas en los espacios comunes de trabajo como medida higiénica y organizativa, y el uso de mascarillas FFP2 o N95 como equipamiento de protección individual en aquellos entornos laborales como hospitales y residencias donde el nivel de exposición y contagio al virus es mayor debido a la naturaleza del trabajo y al entorno. En estos casos, es importante formar a la plantilla sobre el

3. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043

4. EU-OSHA, COVID-19: VUELTA AL TRABAJO - Adaptar los lugares de trabajo y proteger a los trabajadores <https://osha.europa.eu/es/publications/covid-19-back-workplace-adapting-workplaces-and-protecting-workers/view>

uso correcto de los EPI, asegurándose de que siguen las directrices y protocolos disponibles sobre el uso de mascarillas y guantes.

Actualmente, existe un consenso en promover el uso generalizado de mascarillas quirúrgicas como medida de higiene en el interior de los edificios, especialmente en aquellos con escasa ventilación donde la transmisión del virus se puede producir a través de aerosoles (partículas en suspensión en el aire) a más de dos metros de distancia entre personas que se encuentren en el mismo espacio.

Si el lugar de trabajo ha sido cerrado durante un tiempo por motivos relacionados con la COVID-19, se recomienda trazar un plan para la vuelta, consensuado, si es posible, con el correspondiente servicio de salud ocupacional y que tenga en cuenta aspectos como la actualización de la evaluación de riesgos, la adaptación en la distribución del espacio y la organización del trabajo para reducir la transmisión del virus antes de retomar plenamente la actividad y de que toda la plantilla regrese al lugar de trabajo, pudiéndose realizar ésta de forma escalonada. Debe prestarse especial atención a la protección de la plantilla de alto riesgo, ofreciendo también apoyo a las personas trabajadoras con familiares cercanos de alto riesgo, o que sufran ansiedad o estrés. Mostrar apoyo es fundamental, ya que, en el actual período de coexistencia con el virus, la plantilla pueda estar preocupada por una mayor probabilidad de infección en el lugar de trabajo⁵.

2.2. La generalización del teletrabajo⁶

Durante el confinamiento millones de personas en Europa se vieron obligadas a trabajar desde su domicilio a tiempo completo para minimizar el riesgo de contraer el virus. En el actual período de convivencia con la COVID-19, la prevalencia del teletrabajo sigue en aumento y todo indica que continuará así incluso después de la pandemia. La generalización del teletrabajo puede pasar factura a nuestra salud si no se toman las medidas adecuadas. Los largos períodos de trabajo sedentario, la falta de ejercicio físico, el trabajo en soledad, los difusos límites entre el trabajo remunerado y la vida privada y el estrés son algunos de los riesgos que encierra el teletrabajo y que pueden afectar a la salud musculoesquelética y mental de las personas trabajadoras. En este sentido, existen una variedad de herramientas prácticas y materiales de orientación desarrollados en la UE y a nivel nacional⁷.

En Francia, la Agencia Nacional para la Mejora de las Condiciones de Trabajo Anact presentó cinco dimensiones⁸ para los arreglos organizativos que requieren de la combinación de teletrabajo y la SST. Estas no están específicamente orientadas a ningún sector en particular y cubren principalmente los riesgos derivados del trabajo sedentario (posturas estáticas etc) cuyos principales efectos en la salud son, entre otros, dolores o lesiones de espalda y/o estrés. También se prevé que puedan servir para definir las líneas generales de una política de teletrabajo una vez superada la actual crisis sanitaria.

5. Nota del autor: Consulte el documento 'COVID-19: orientación para el lugar de trabajo' para obtener más información sobre cómo preparar el lugar de trabajo frente a la COVID-19, indicaciones sobre qué hacer si una persona con COVID-19 ha estado en el lugar de trabajo y recomendaciones sobre desplazamientos y reuniones:

https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:_orientaci%C3%B3n_para_el_lugar_de_trabajo Fuente: OSHwiki

6. EU-OSHA, Consulte nuestros consejos prácticos sobre el teletrabajo desde casa y la protección de la salud, 20 de Abril de 2020 <https://osha.europa.eu/es/highlights/check-out-our-practical-tips-home-based-telework-and-protect-your-health>

7. Nota del autor: Para más información respecto al teletrabajo en la UE antes y después de la COVID-19 consulte el documento (en inglés) 'Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to'

https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf Fuente: Comisión Europea

8. Anact, Coronavirus et télétravail : 5 dimensions pour mieux s'organiser collectivement, FR, 25 de marzo de 2020 <https://www.anact.fr/coronavirus-et-teletravail-5-dimensions-pour-mieux-sorganiser-collectivement>

Idealmente, el teletrabajo se ha de llevar a cabo en la casa de la persona trabajadora en una habitación aislada acústica y visualmente, con suficiente luz y que cuente con el equipamiento adecuado. La empresa puede recordar por correo electrónico las condiciones ideales a nivel ergonómico, presentar de manera detallada los sistemas de RR.HH. y establecer horarios flexibles para facilitar la conciliación, dependiendo de cada caso individual, así como proveer un espacio dentro de la organización que cumpla con las recomendaciones de salud cuando el teletrabajo no fuera posible. Otras líneas de actuación por parte de la empresa incluyen recordar a la plantilla la importancia de desconectarse después del horario laboral para prevenir el 'presentismo remoto' y ofrecerles medidas de apoyo para el uso de herramientas digitales, facilitando el acceso de forma remota a todas las aplicaciones necesarias y proporcionando tutoriales en línea si fuera necesario⁹.

En España, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) ha publicado unas recomendaciones¹⁰ para la prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia dirigidas al personal de gerencia de las empresas. Se destaca la necesidad de tener un conocimiento de la COVID-19¹¹ para la organización efectiva del trabajo y de empatizar con la plantilla protegiéndoles de la incertidumbre laboral a través de una comunicación asertiva que incluya información actualizada, veraz y precisa sin estigmatizar a las personas que se hayan podido ver afectadas por el virus. También se han de tener en cuenta las limitaciones (convivencia, confinamientos, espacios compartidos etc) que el hogar tiene como espacio de trabajo no habitual. Se recomienda transmitir a la plantilla pautas como la planificación diaria de la jornada, la actividad y el ejercicio físico, el reconocimiento y aceptación de las emociones, así como buscar apoyo y pedir ayuda profesional si fuera necesario¹².

2.3. La respuesta a la COVID-19 en los Estados Miembros

En mayo de 2020 la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA por sus siglas en inglés) realizó una encuesta entre su red de centros de referencia nacionales¹³, incluyendo los 27 Estados Miembros y los países pertenecientes a la EEA/EFTA para recabar información sobre cómo los principales actores de la SST en los Estados de la Unión Europea estaban respondiendo al desafío de la COVID-19.

La encuesta comprendía tres secciones. La primera incidía sobre las acciones específicas de SST llevadas a cabo en los Estados Miembros, incluyendo cambios en la regulación o en los estándares, el desarrollo de guías o herramientas, el incremento o priorización de las inspecciones en el lugar de trabajo y el aumento en la sensibilización o desarrollo de nuevas acciones comunicativas. La segunda sección aludía a la reorientación o cambios en las prioridades de las estrategias de SST en el ámbito nacional y la tercera investigaba la participación y el rol de los/las agentes sociales nacionales.

Las principales conclusiones revelan que los Estados Miembros han tenido una respuesta sensible a los desafíos de la pandemia. En el área de las acciones específicas, destacan las guías destinadas a las empresas para, entre otras cosas, orientarles en la identificación de los riesgos mediante la

9. Nota del autor: Más información sobre la adaptación ergonómica al puesto de trabajo (en francés): <http://www.inrs.fr/risques/travail-ecran/ce-qu-il-faut-retenir.html> Fuente: INRS

10. INSST, Prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia debida al COVID-19. Recomendaciones para el empleador, 2020 <https://www.insst.es/documents/94886/712882/Riesgos+psicosociales+y+trabajo+a+distancia+por+Covid-19.+Recomendaciones+para+el+empleador.pdf/70cb49b6-6e47-49d1-8f3c-29c36e5a0d0f>

11. Ministerio de Sanidad, Preguntas y respuestas sobre el nuevo coronavirus (COVID-19), 26 de marzo de 2020 https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/202003_26_Preguntas_respuestas_2019-nCoV.pdf

12. Nota del autor: Consulte la guía práctica (en inglés) 'Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond' https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_751232.pdf Fuente: ILO

13. EU-OSHA, <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points>

actualización de las evaluaciones, abordar los riesgos asociados a los viajes diarios desde y hacia el lugar de trabajo, y brindar orientación detallada para sectores más específicos.

Si bien se aplicaron de manera diferente en cada Estado Miembro, las medidas llevadas a cabo a nivel nacional son, en la mayoría de los casos, bastante comparables. Estas incluyen la producción y difusión sistemática de información y la provisión de seminarios web y otras acciones de sensibilización. Algunos de los Estados Miembros también han incorporado o planean incorporar disposiciones específicas relacionadas con la gestión de la COVID-19 en su estrategia nacional de SST. Esto implicaría cambios en los recursos, en términos de presupuesto y/o de aumento de personal destinado a combatir la COVID-19.

En el caso de Bulgaria, por ejemplo, se ha dotado de incentivos financieros adicionales al funcionario de primera línea (de la inspección de trabajo, del trabajo social, personal de oficina etc). En Letonia, el presupuesto destinado a viajes oficiales no utilizado se ha empleado para la gestión de la pandemia. Lituania no ha reportado ningún cambio en su estrategia nacional, aunque el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha destinado fondos adicionales para la adquisición de las medidas de protección necesarias en la inspección de trabajo y para otros servicios públicos, así como recursos destinados a la gestión de las horas extras.

Las acciones descritas por los centros de referencia destacan en general el fuerte valor del marco regulatorio previsto en la Directiva 89/391 – Directiva marco de la UE sobre seguridad y salud en el trabajo¹⁴, en virtud de la cual *“los Estados Miembros se comprometen incluso, en virtud del Tratado, a promover la mejora de las condiciones existentes en este ámbito (seguridad y salud laboral) y se fijan como objetivo su armonización en el progreso”*¹⁵ y la Directiva 2000/54/EC sobre Agentes Biológicos en el Trabajo¹⁶ para abordar la COVID-19 en el entorno ocupacional.

La encuesta también muestra que los/las agentes sociales nacionales y los/las profesionales de la SST han participado significativamente en la definición de medidas para atenuar los impactos sociales de la COVID-19. En Bélgica, agentes sociales del Consejo Superior para la Prevención y la Protección en el Trabajo ayudaron a desarrollar una guía genérica para prevenir la propagación de la COVID-19 en el trabajo. Agentes sociales austriacos acordaron un catálogo de medidas y directrices para los sectores de la construcción, comercio minorista, peluquería y gastronomía. En Alemania, los/las agentes sociales participaron en el desarrollo de los estándares de seguridad y salud ocupacional SARS-CoV- 2 que fueron publicadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en abril de 2020.

2.4. La gestión de la COVID-19 en las pequeñas y medianas empresas¹⁷

Las pequeñas y medianas empresas son agentes económicos clave en la UE. En 2018 había algo más de 25 millones de pequeñas y medianas empresas (pymes) en la UE, 93% de las cuales eran micropymes. Las pymes representaron el 99,8 % de todas las empresas del sector empresarial no

14. EU-OSHA, La Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo <https://osha.europa.eu/es/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>

15. EUR-Lex, DIRECTIVA DEL CONSEJO de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391-20081211&from=EN>

16. EU-OSHA, Directive 2000/54/EC - biological agents at work <https://osha.europa.eu/es/legislation/directives/exposure-to-biological-agents/77>

17. Nota del autor: Consulte la página web ‘COVID-19: Regreso al lugar de trabajo - Adaptación de los lugares de trabajo y protección de los trabajadores’ para acceder a las guías y recursos creados para sectores específicos: https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:_Regreso_al_lugar_de_trabajo_-_Adaptaci%C3%B3n_de_los_lugares_de_trabajo_y_protecci%C3%B3n_de_los_trabajadores Fuente: OSHwiki

financiero de la UE, generando el 56,4 % del valor añadido y el 66,6 % del empleo en el sector empresarial no financiero¹⁸.

Determinados sectores de la economía europea, en particular el sector agroalimentario y el turístico, dependen del apoyo a los/las trabajadores/as temporeros/as, procedentes de otros Estados Miembros o de terceros países. A menudo, estas personas conservan su lugar de residencia principal en su país de origen, y se trasladan temporalmente a un Estado Miembro para realizar una actividad económica dependiendo de la época o estación del año. Dada la temporalidad y las condiciones de trabajo, estas personas están expuestas a un mayor riesgo de precariedad laboral y de propagación y contagio del virus.

La pandemia COVID-19 ha dado más visibilidad a esta realidad y, recientemente, la Comisión Europea¹⁹ ha publicado unas directrices sobre trabajadores/as temporeros/as de terceros países en la UE. Estas complementan las 'Guías sobre el ejercicio de la libre circulación de trabajadores/as durante el brote de la COVID-19', publicadas el 30 de marzo de 2020, y que respondieron a una llamada del Parlamento Europeo en su resolución de 19 de junio 2020 sobre la protección de las personas trabajadoras transfronterizas y estacionales.

El proyecto europeo OiRA²⁰ (Online interactive Risk Assessment por sus siglas en inglés) es una plataforma web desarrollada por la EU-OSHA que permite la creación de herramientas nacionales de evaluación de riesgos sectoriales para las pequeñas y medianas empresa en cualquier idioma y de un modo fácil y normalizado. Se trata de la primera iniciativa de ámbito europeo concebida para alentar a las pymes europeas a evaluar los riesgos (principalmente, a través de los Estados Miembros y los/as agentes sociales — sindicatos y empresariado — a escala comunitaria y nacional).

Durante este período de convivencia con la pandemia, EU-OSHA ha creado la herramienta 'OiRA para la COVID-19'²¹, basada en pautas no vinculantes, con el objetivo de ayudar a las empresas a continuar siendo un entorno laboral seguro y saludable que ha cambiado de forma significativa en muy poco tiempo. La herramienta sólo puede proporcionar asesoramiento genérico, ya que las situaciones difieren de un país a otro y de una zona a otra. Por lo tanto, es fundamental obtener información actualizada de las autoridades públicas sobre la prevalencia de la COVID-19 en cada país y área.

La herramienta recomienda un plan de preparación para la identificación y evaluación de los riesgos, un plan de acción para su gestión y la obtención de un informe para conocer el estado del lugar de trabajo en términos de la SST. Esta herramienta no cubre explícitamente todos los aspectos relacionados con el contacto frecuente con clientes en el lugar de trabajo (por ejemplo, en los sectores relacionados con los hoteles y restaurantes) ni en el área de servicios personales (como, por ejemplo, peluquerías y salones de belleza).

A nivel de Estado Miembro, han sido varios los países que, durante la pandemia, han creado recursos adaptados a sectores específicos para orientar en la actuación en materia preventiva por causa de la COVID-19. En el caso de España, organizaciones empresariales y sindicales elaboraron conjuntamente en abril de este año una guía con recomendaciones de medidas preventivas en la

18. EU-OSHA, Seguridad y salud en el trabajo en micro y pequeñas empresas <https://osha.europa.eu/es/themes/safety-and-health-micro-and-small-enterprises>

19. European Commission, Communication from the Commission – Guidelines on seasonal workers in the EU in the context of the COVID-19 outbreak (en inglés), 16 de julio de 2020 https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/guidelines_on_seasonal_workers_in_the_eu_in_the_context_of_the_covid-19_outbreak_en.pdf

20. EU-OSHA, Página web del proyecto OiRA <https://oiraproject.eu/es/what-oiraproject>

21. EU-OSHA, Herramienta OiRA de evaluación de riesgos de la COVID-19 (en inglés) https://oiraproject.eu/oiraproject/eu/covid-19/covid-19/++session++1164329/@start?initial_view=1&new_session=1

industria y los servicios del sector del metal²². También en España, la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral establecida en el convenio colectivo del sector de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida creó un protocolo de trabajo frente a la COVID-19 para fabricantes de ladrillos y tejas²³.

3. Conclusión

Desde la perspectiva europea de la SST en el actual contexto de convivencia con la pandemia COVID-19, ha habido una respuesta proactiva y positiva a nivel de la UE y los Estados Miembros en lo que se refiere a la prevención y a la regulación. La generalización del teletrabajo y la adaptación de los espacios ocupacionales están siendo dos de las medidas preventivas más comunes. En los supuestos de inactividad económica, las autoridades competentes han puesto en marcha, en la mayoría de los casos, instrumentos y mecanismos compensatorios de índole económica. En el ámbito regulatorio, la pandemia ha puesto de manifiesto la necesidad de un nuevo marco europeo sobre teletrabajo. También se ha dado más visibilidad a la precariedad existente en determinados sectores, así como a la necesidad de proteger a los/as trabajadores/as más vulnerables con propuestas de mejora en sus condiciones de trabajo.

3.1. Otras Referencias

- EU-OSHA, Herramientas prácticas y documentos de orientación sobre los trastornos musculoesqueléticos
https://osha.europa.eu/es/themes/musculoskeletal-disorders/practical-tools-musculoskeletal-disorders?f%5B0%5D=field_hazards%3A4985
- EU-OSHA, COVID-19: Recursos en el lugar de trabajo
https://osha.europa.eu/es/themes/covid-19-resources-workplace#pk_campaign=ban_homecw
- EU-OSHA, web oficial de la campaña 2020-22 Trabajos Saludables *Relajemos las Cargas* sobre la gestión de los trastornos musculo esqueléticos en el trabajo
<https://healthy-workplaces.eu/es>

22. Confemetal, CCOO Industria y UGT-FICA, Guía de actuación en materia preventiva por cause de la COVID-19 en las actividades del sector del metal, abril de 2020 https://www.aecim.org/wp-content/uploads/2020/04/Guia-COVID-19-METAL.pdf?utm_medium=email&utm_campaign=AECIM%20Laboral&utm_content=AECIM%20Laboral+CID_9d7f4abeb1cec399e36011cae2963ded&utm_source=Email%20marketing&utm_term=Gua%20preventiva

23. Hispalyt, UGT-FICA y CCOO construcción y servicios, Protocolo de trabajo frente al COVID-19 para empresas afectadas por el convenio colectivo de fabricación de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, 12 de abril de 2020 <https://construccionyservicios.ccoo.es/fd809decd41817c595ca93a68afc6a1e000072.pdf>

B. Desafíos, respuestas y oportunidades para la seguridad y salud en el trabajo en América Latina en tiempos de COVID-19²⁴

Además de las consecuencias para la salud pública, la pandemia por COVID-19 ha tenido un impacto directo en la salud de las personas trabajadoras y en la resiliencia de las empresas.

El riesgo de contagio de la enfermedad ha sido mayor en el caso de trabajadores en actividades consideradas esenciales por las autoridades nacionales durante las restricciones sanitarias, tales como el personal del sector salud, que desarrolla tareas con alto grado de exposición y en condiciones de alta demanda. De hecho, las estimaciones apuntan a que el mayor número de casos de contagios entre trabajadores de la salud a nivel mundial se registra en la región de las Américas (OMS, septiembre 2020).

También cabe señalar al personal de la cadena de abastecimiento de productos y servicios esenciales para la población, entre otros, comercio, transporte, agricultura, alimentación, recolección de residuos, limpieza, agua, luz, comunicaciones, minería, así como policía, fuerzas armadas y otros servicios públicos.

El mantenimiento de estas actividades ha supuesto el desafío añadido de un conocimiento limitado sobre un virus nuevo y sobre las medidas de bioseguridad y limitaciones, en muchos casos, al acceso a equipos de protección personal adecuados.

A medida que se ha producido el levantamiento de las restricciones sanitarias y la reactivación productiva de otros sectores de actividad, el riesgo de contagio se ha extendido a otros trabajadores que han retornado a sus lugares de trabajo, por lo que se hace necesario duplicar esfuerzos en la adopción de protocolos con las medidas de prevención y control adecuadas. Sin embargo, no debe olvidarse que la exposición a este agente biológico por parte de los trabajadores debe ser parte de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en las empresas. Ello implica, en primer lugar, que en la adopción de las medidas de prevención y control deberá considerarse el orden jerárquico que prioriza las medidas que ofrecen una mayor eficacia frente al riesgo laboral. En segundo lugar, la participación de los trabajadores y/o sus representantes en la gestión del riesgo y en la adopción de las medidas, a través de instancias bipartitas de diálogo social en las empresas o mediante la negociación colectiva, será crucial para un cumplimiento sostenible de las mismas.

Sin embargo, pese a la adopción de medidas preventivas, para garantizar el acceso a prestaciones en los supuestos de contagio del virus como consecuencia del trabajo, se deberán reconocer el

24. Carmen Bueno, Especialista Principal en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el Cono Sur de América Latina

origen profesional de la enfermedad y los sistemas de seguro por contingencias profesionales habrán de aplicar la mayor flexibilidad en los casos que ofrezcan dificultad para demostrar el origen laboral del contagio.

Además de la exposición al virus en sus lugares de trabajo, muchas personas afrontan cada día desplazamientos en medios de transporte público, que con frecuencia sufren aglomeraciones, particularmente en las grandes ciudades, con la consiguiente dificultad para respetar las medidas de distanciamiento físico recomendadas. Por ello, los mencionados protocolos deberán contemplar medidas para que los trabajadores acudan a sus lugares de trabajo y regresen a sus domicilios de forma segura.

Una especial vulnerabilidad afecta a los más de 144 millones de trabajadores informales en la región. Este es el caso de los trabajadores de plataformas de reparto a domicilio, en su mayoría jóvenes y migrantes, cuya situación generalizada de informalidad los priva del acceso a medidas preventivas frente al contagio, así como de prestaciones económicas y de salud. Ocho de cada diez trabajadoras domésticas remuneradas en la región se encuentran en la informalidad, lo que las convierte en otro colectivo especialmente vulnerable en este contexto (OIT, 2016).

La normalización del teletrabajo tras la pandemia puede ser un potente acelerador de una tendencia en materia de seguridad y salud laboral que se ha venido observando en la última década en muchos países de la región: una reducción de los accidentes de trabajo y un crecimiento de las enfermedades relacionadas con el trabajo, particularmente aquellas relacionadas con la salud mental. Por ejemplo, en Chile, un 60% del total de enfermedades profesionales calificadas en 2019 correspondieron a salud mental, habiéndose triplicado este porcentaje desde 2015 (SUSESO, 2020). Entre 2009 y 2012 en Colombia se registró un incremento del 43% en el reconocimiento de eventos de ansiedad y depresión (Ministerio de Trabajo y OISS, 2019).

Sin embargo, el reconocimiento de los trastornos mentales como enfermedad profesional plantea complejidades especiales. En algunos países, todavía no han sido reconocidos legalmente, como es el caso de Uruguay, mientras que en otros, aún cuando legalmente son contemplados, en la práctica se declara un porcentaje muy pequeño de dichas dolencias con origen laboral. Este es el caso de Chile, donde solo se reconoce como profesional un 19% de las denuncias por enfermedades mentales (SUSESO 2020).

Por último, la promoción del cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud, incluyendo los protocolos de bioseguridad y el teletrabajo, enfrenta a las inspecciones del trabajo a nuevos desafíos y cambios en los planes estratégicos inspectivos. Además, ante la necesidad de restringir las visitas presenciales durante las restricciones, bien por no haber sido declarada expresamente actividad esencial o bien por contar con personal de alto riesgo que ha debido permanecer en sus domicilios, las inspecciones habrán de revisar sus procedimientos inspectivos a fin de impulsar los medios remotos en la verificación de algunas condiciones laborales que no exigen necesariamente la visita presencial.

Respuestas nacionales para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo

Frente a los mencionados desafíos, los países de América Latina y El Caribe han adoptado rápidamente distintas medidas para proteger a las personas trabajadoras frente al riesgo de contraer la enfermedad en sus lugares de trabajo. Desde la adopción de políticas de teletrabajo hasta la formulación e implementación de protocolos de seguridad y salud específicos, incluyendo en algunos

casos medidas para resguardar la salud mental, las respuestas nacionales difieren entre los países. Sin ánimo exhaustivo, podemos destacar algunas de las medidas que han sido adoptadas desde el inicio de la pandemia:

Trabajo a distancia y teletrabajo

Las restricciones al movimiento decretadas por las autoridades aceleraron la adopción del trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de mantener la continuidad de algunas actividades productivas en la mayoría de los países de la región. Aunque algunos países como Colombia (2008), Brasil (2017), Costa Rica (2019) y Panamá (2020) ya contaban con legislaciones sobre trabajo a distancia y teletrabajo antes de la declaración de la pandemia, otros concluyeron los procesos regulatorios que ya habían iniciado, como El Salvador y Chile, o directamente impulsaron nuevas leyes, como Argentina, Ecuador y Uruguay.

En la medida en que el trabajo a distancia y el teletrabajo no están exentos de riesgos laborales y, por tanto, también requieren la adopción de medidas preventivas, muchas de las recientes normas también contemplan disposiciones en materia de seguridad y salud. Especial importancia tiene el reconocimiento en el derecho a la desconexión las leyes de Argentina²⁵, Chile²⁶ y Ecuador²⁷ con el fin de resguardar la salud mental de los trabajadores.

Las circunstancias excepcionales generadas por la pandemia han generado nuevos factores de riesgo psicosocial asociados al teletrabajo: miedo al contagio, temor a perder el empleo, mayor aislamiento y la necesidad de conciliar el teletrabajo con el cuidado de los hijos y otras personas a cargo en un contexto en el que las instituciones educativas y de cuidados han permanecido cerradas. Esta doble jornada ha afectado mayormente a las mujeres.

Acceso a vacaciones y licencias remuneradas

El acceso a vacaciones y licencias retribuidas ha sido otra de las medidas adoptadas por los países para poder garantizar las medidas restrictivas decretadas sin sacrificar empleos. Por ejemplo, en Chile, se declaró que la licencia médica por contagio o aislamiento es causal justificada de ausencia al trabajo²⁸. En Ecuador se impulsaron los acuerdos entre empleadores y trabajadores para el uso de vacaciones acumuladas y/o el goce de períodos de vacaciones anticipadas. En Uruguay, además de extender el subsidio por enfermedad común para las personas de 65 años o más, a fin de que puedan cumplir el aislamiento en sus domicilios por un máximo de 30 días, salvo que puedan realizar sus tareas habituales desde su domicilio²⁹, en el sector de la construcción se acordó de forma bipartita una licencia especial con el mismo fin, la cual fue avalada por las autoridades laborales³⁰.

Protocolos, guías y otras herramientas de seguridad y salud frente a la COVID-19

Tanto para actividades esenciales como para las que se ido reanudando gradualmente a medida que se levantando las restricciones sanitarias a nivel sectorial y/o de empresa, los países han desarrollado lineamientos para prevenir el contagio y otros riesgos asociados a la pandemia en los lugares de trabajo.

25. Ley 27.555 de 30 julio 2020. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>

26. Ley 21.220 de 24 marzo 2020. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

27. Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada de la COVID-19 de 22 junio 2020. Disponible en: <https://lexadvisorecuador.com/wp-content/uploads/2020/06/Ley-Organica-COVID19-062020.pdf>

28. Dictamen 1116/004. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-118384_recurso_pdf.pdf

29. https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2020/decretos/03/mtss_16.pdf

30. <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/construccion-licencia-especial-comienza-24-marzo>

En Argentina, se elaboraron "Recomendaciones especiales para trabajos en el sector de telecomunicaciones"³¹ y un "Protocolo de recomendaciones prácticas COVID-19 para la industria de la construcción", éste último sobre la base del dialogo social bipartito sectorial³².

En Brasil, con apoyo de la OIT, se han diseñado diversas herramientas en línea de autoevaluación de las medidas y precauciones relacionadas con el coronavirus en la construcción civil, en los tele-servicios y en los frigoríficos³³.

El Salvador adoptó una norma a fin de garantizar que el gobierno provea a los trabajadores de la salud equipos de protección adecuados, una capacitación especializada y un seguro de vida³⁴.

En Chile, el gobierno adoptó el Plan "Paso a Paso Laboral" para un retorno seguro y saludable al trabajo en el marco del desconfinamiento³⁵.

En Colombia, se adoptaron protocolos de bioseguridad para el manejo y control del riesgo en actividades turísticas³⁶ y en México se desarrolló la "Guía de acción para los centros de trabajo ante la COVID-19", a fin de que las empresas adopten medidas frente a la prevención del virus³⁷.

En Panamá, se decretó la obligatoriedad del cumplimiento del "Protocolo para preservar la higiene y salud en el ámbito laboral para la prevención ante la COVID-19", en las empresas³⁸.

En Perú, se aprobó la "Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral"³⁹ y los "Lineamientos para la vigilancia de la Salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19"⁴⁰, en base a los cuales y a los Protocolos Sectoriales, las empresas deberán de elaborar su "Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo" y proceder a su registro en el Sistema Integrado para COVID-19 (SICOVID-19).

Fortalecimiento del dialogo social

En Uruguay, el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT), instancia tripartita integrada por representantes de gobierno, empleadores y trabajadores, consensuó la normativa que promueve la búsqueda de protocolos frente a la COVID-19 acordados bipartitamente en las empresas⁴¹.

En Paraguay, el Consejo Tripartito Laboral validó los "Protocolos marco sectoriales de seguridad y salud frente a la COVID-19" elaborados por el Ministerio de Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud y con el apoyo de la OIT y la OPS/OMS⁴².

31. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/335819/disp3.pdf>

32. https://www.uocra.org/pdf/protocoloUOCRA-CAC_covid-19_v2.0.pdf

33. https://autodiagnostico.sit.trabalho.gov.br/?_ga=2.188839907.953232369.1607378616-301545000.1607378616#/

34. Decreto 620 de 1 abril 2020. Disponible en: <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/0767BCAD-1990-49DA-AE75-C5A478FE881C.pdf>

35. <https://www.pasoapasolaboral.cl/>

36. Resolución 1.285 de 29 julio 2020. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%201285%20de%202020.pdf

37. <https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-de-accion-para-los-centros-de-trabajo-ante-el-covid-19>

38. Resolución MTDS OM-137-2020 de 19 marzo. Disponible en: <https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28982/77841.pdf>

39. Resolución Ministerial N° 055-2020-TR. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/545998/doc04965720200309090043.pdf>

40. Resolución Ministerial 448-2020-MINSA. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/903763/RM_448-2020-MINSA.pdf

41. Resolución 54/020 de 19 de marzo. Disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/institucional/normativa/resolucion-n-54020-conassat-coronavirus-covid-19>

42. <https://www.mtess.gov.py/medidas-laborales-aplicadas-en-la-pandemia>

Además, en algunos países se ha potenciado el rol de los comités mixtos de seguridad y salud, particularmente para la elaboración de los protocolos COVID. Este es el caso de Panamá, donde se ha decretado la creación de comités especiales de salud e higiene para la prevención y atención de la COVID-19 en todas las empresas⁴³.

Atención a la salud mental

En Chile, se difundió la plataforma “Saludable-Mente” que entrega atención psicológica en línea para abordar los efectos psicosociales de la pandemia. En Colombia, el Ministerio del Trabajo definió unas acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y prevención de trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la emergencia sanitaria⁴⁴. Con un foco sectorial, en Perú, se aprobó la “Guía Técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto de la COVID-19”⁴⁵.

COVID-19 como enfermedad profesional

Algunos países han procedido al reconocimiento durante la emergencia sanitaria de la COVID-19 como enfermedad profesional, particularmente para los trabajadores del sector salud, como el caso de Argentina —con algunas limitaciones temporales—⁴⁶, Chile⁴⁷, Colombia⁴⁸, Ecuador⁴⁹, México⁵⁰, Perú⁵¹ y Uruguay⁵². Además, en algunos países, el origen laboral de la enfermedad se ha extendido a trabajadores de otros sectores de actividad, por ejemplo, al personal de limpieza y otros servicios conexos con la salud en Costa Rica, Colombia y Uruguay, a los trabajadores en actividades esenciales en Argentina —con limitaciones⁵³, y en Chile a cualquier trabajador siempre y cuando sea identificado por la autoridad sanitaria como contacto estrecho ocurrido en el trabajo.

Inspección de las condiciones de seguridad y salud durante la pandemia

Las inspecciones laborales de los países de la región han redoblado esfuerzos para adaptar sus prioridades, sus procesos operativos y sus formas de interacción con los usuarios en el marco de la pandemia.

La mayoría de las inspecciones priorizaron el control del cumplimiento de las medidas de seguridad y salud frente a la COVID-19, tanto en actividades esenciales durante las restricciones como en el retorno al trabajo durante el levantamiento de dichas restricciones. Se han reportado brigadas móviles de inspección en Colombia y operativos de inspección de carácter sectorial, como en supermercados en Uruguay, en hoteles y resorts en Costa Rica y en el transporte interurbano en Chile.

Los inspectores de Paraguay han tenido un rol muy activo en la difusión y comprobación de los protocolos preventivos en los centros de trabajo, con actuaciones presenciales que fueron denominadas “verificaciones”.

43. Decreto ejecutivo 78/2020 de 16 marzo. Disponible en: https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28981_D/77837.pdf

44. Circular 0064 de 7 octubre de 2020. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701>

45. Resolución Ministerial 180-2020-MINSA de 6 abril 2020. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/581240/RM_180-2020-MINSA.PDF y https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/581266/ANEXO_RM_180-2020-MINSA.PDF

46. Decreto 367/2020. Disponible en: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2020/04/Decreto-367-2020.pdf>

47. Dictamen SUSESO 1.482 de 27 abril 2020. Disponible en: <https://www.suseso.cl/612/w3-article-589773.html>

48. Decreto 676 de 19 mayo 2020. Disponible en: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20676%20DEL%2019%20DE%20MAYO%20DE%202020.pdf>

49. <https://lexadvisorecuador.com/wp-content/uploads/2020/06/Ley-Organica-COVID19-062020.pdf>

50. Disposición reformativa 2ª de la Ley de apoyo humanitario... de 22 junio 2020. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202006/ComunicadoConjunto>

51. Ley 31.025 de 18 junio 2020. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-incorpora-a-la-enfermedad-causada-por-el-covid-19-de-ley-n-31025-1868269-1>

52. Ley 19.873 de 3 abril 2020. Disponible en: <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu7662144514963.htm>

53. Decreto 367/2020.

En Panamá, junto a la supervisión de los Planes de respuesta al COVID-19 en los lugares de trabajo, también se priorizó la fiscalización del funcionamiento de los comités mixtos de seguridad y salud en las empresas.

La revisión de las prioridades inspectivas estuvo acompañada de esfuerzos formativos a los inspectores, a través de la organización de cursos virtuales de capacitación, en temáticas como riesgos psicosociales, como en Colombia y Paraguay, o en riesgos biológicos, como en Paraguay y Uruguay, con apoyo de la OIT.

Además, la proliferación de acuerdos de teletrabajo y trabajo a distancia durante este periodo ha ocupado gran parte de las agendas de las inspecciones que cuentan con dichos marcos normativos. En este sentido, a noviembre de 2020, Chile reporta 180 denuncias y 135 fiscalizaciones desde la entrada en vigor en abril del mismo año de la nueva ley de trabajo a distancia y teletrabajo, siendo la mayoría de las mismas referidas al incumplimiento de las obligaciones de formalizar esta modalidad mediante pacto escrito y de proporcionar los equipos, herramientas y materiales necesarios.

Por último, cabe destacar el impulso al uso de tecnologías de la información y comunicaciones (TIC) en los mecanismos de denuncia o reclamo en línea de Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, Guatemala y Perú, o a través de una línea telefónica gratuita, como las existentes en Uruguay y Colombia.

Oportunidades para la seguridad y salud laboral más allá de la pandemia

El renovado protagonismo que la seguridad y salud ocupacional ha adquirido en los países de la región como consecuencia de la pandemia es una oportunidad única para posicionar el tema como un elemento fundamental del trabajo decente, para instalarlo de forma prioritaria y permanente en las agendas tripartitas y para avanzar en la construcción de una cultura preventiva.

La seguridad y salud en el trabajo como un principio y un derecho fundamental en el trabajo

Esta crisis puede convertirse en una oportunidad única para revalorizar la importancia de la seguridad y la salud laboral como una de las condiciones fundamentales para el trabajo decente, tal como señala en la Declaración Tripartita del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019). Ha de recordarse la recomendación de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo para que la seguridad y la salud en el trabajo sea reconocida como un principio y un derecho fundamental del trabajo.

La seguridad y salud en el trabajo como una prioridad en las agendas tripartitas

Aunque la seguridad y salud laboral ha sido considerada tradicionalmente por los propios actores tripartitos como un tema de consenso, la experiencia nos muestra que no siempre ha sido una prioridad en las agendas laborales.

El impulso que la temática ha recuperado por causa de la pandemia puede estimular la creación y/o reactivación de instancias de diálogo social tripartito que trabajen conjuntamente en la formulación, aprobación, implementación y/o revisión de políticas y programas nacionales de SST cuyos contenidos trasciendan los efectos de la pandemia.

Además, la participación de los trabajadores y/o sus representantes en la gestión de los riesgos laborales, particularmente a través de instancias bipartitas de diálogo social en las empresas o de la negociación colectiva, será crucial para la obtención de resultados sostenibles.

Construcción de una cultura preventiva

La pandemia ha reposicionado la seguridad y salud laboral como un eje fundamental en las políticas de reactivación productiva. Las medidas de prevención y control son, más que nunca, prioritarias y no solo para resguardar la salud de los trabajadores sino para garantizar el éxito de la reactivación.

Los esfuerzos realizados para formular e implementar protocolos COVID en los lugares de trabajo son una experiencia sin precedentes en la gestión de los riesgos en la región. De los actores del mundo del trabajo dependerá aprovechar las lecciones aprendidas en esta pandemia para replicarlas en la gestión de otros riesgos laborales, adoptando medidas preventivas para minimizar sus efectos sobre la salud de los trabajadores, al igual que se ha hecho frente a la expansión del virus en el entorno laboral.

Por último, las innovaciones que se han producido en las inspecciones laborales de la región también pueden ser un importante acelerador de procesos de modernización institucional que permitan el desarrollo de sistemas de inspección laboral más modernos y eficaces.

C. Ciclo de Conversatorios Virtuales

COVID-19 ¿Cómo nos preparamos para la salida gradual y selectiva del confinamiento? Las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el papel del diálogo social y los acuerdos sectoriales

El mundo se viene enfrentando a una situación sin precedentes. La propagación del Coronavirus COVID-19, declarada pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS) el pasado 11 de marzo, supuso una emergencia sanitaria a escala global. Cada país ha adoptado las medidas que consideró necesarias y oportunas a fin de frenar el avance del virus: cierre de fronteras aéreas y terrestres, imposición del distanciamiento social, cuarentenas preventivas, suspensión de clases, prohibición de eventos masivos, aumento en el presupuesto destinado a salud, entre otras.

Pero en paralelo a la crisis sanitaria y en muchos casos como consecuencia de las medidas adoptadas para detener la propagación del virus, los países se enfrentaron a una crisis económica y social que fue necesario atender. La actividad económica se ha visto gravemente afectada, en muchos casos incluso suspendida completamente, lo cual puso en duda la continuidad de muchas empresas, el mantenimiento de las fuentes de trabajo y la subsistencia de trabajadores informales y cuentapropistas.

La crisis ya ha repercutido ampliamente en el plano económico y en el mercado laboral, tanto en la oferta (producción de bienes y servicios) como en la demanda (consumo e inversión). Su incidencia adversa en la producción, que al principio solo afectó a Asia, se ha ampliado a las cadenas de suministro de todo el mundo. Todas las empresas, con independencia de su tamaño, debieron afrontar graves problemas, en particular en los sectores de la aviación, el turismo y la hostelería, así como un grave riesgo de disminución de ingresos, aumento de la insolvencia y pérdida de puestos de trabajo en determinadas esferas. El mantenimiento de la actividad empresarial es especialmente difícil para las PYMES. A raíz de las restricciones de viaje, el cierre de fronteras y la imposición de medidas de cuarentena, en muchos casos los trabajadores no pudieron desplazarse a su lugar de trabajo ni llevar a cabo su actividad profesional —por períodos más o menos largos de acuerdo al país— lo que ha mermado sus ingresos, en particular en los casos de empleo informal u ocasional. Los consumidores de muchos países no pudieron adquirir bienes ni servicios, o fueron reticentes a hacerlo. Habida cuenta de la coyuntura de incertidumbre y temor, se preveía un escenario en el cual las empresas pospusieran las inversiones, la adquisición de bienes y la contratación de trabajadores.

Según estimaciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)⁵⁴, se ha previsto que la actividad económica de la región se contraiga el 5,3% en 2020. En la medida en que la dinámica de la pandemia se ha prolongado y las medidas de distanciamiento físico continuaron siendo necesarias, la contracción posiblemente sea mayor a la proyectada.

54. Fuente: <https://www.cepal.org/es/comunicados/pandemia-covid-19-lleva-la-mayor-contraccion-la-actividad-economica-la-historia-la>

La fuerte caída del producto interno bruto tiene efectos negativos en el mercado de trabajo y para 2020 la CEPAL proyecta un aumento de la tasa de desocupación de al menos 3,4 puntos porcentuales, hasta alcanzar una tasa del 11,5%, lo que equivale a más de 11,5 millones de nuevos desempleados. Cuánto más se profundice la contracción económica, la tasa de desocupación será mayor.

Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁵⁵, la crisis sanitaria provocada por el coronavirus y las medidas de confinamiento provocaron una pérdida de alrededor del 10,3% de las horas de trabajo en el segundo trimestre de este año, lo que equivale a 31 millones de empleos a tiempo completo (suponiendo una jornada de 40 horas semanales).

Es por ello que se ha propuesto el desarrollo de una serie de reuniones de intercambio on line sobre las medidas que los países están tomando frente a la COVID-19 para el cuidado de la seguridad y salud en el trabajo al momento de la reactivación económica. Tomando la emergencia como una oportunidad para compartir e intercambiar experiencias entre los países de la UE y América del Sur que, además, estaban enfrentados con la misma problemática a mediados de 2020 y podrían colaborar para aprender recíprocamente en torno a las respuestas más apropiadas.

Desde el punto de vista de la seguridad y la salud en el trabajo, los gobiernos han establecido medidas de protección y prevención orientadas a reducir al mínimo los riesgos profesionales. En algunos países se han tomado medidas y adoptado protocolos sectoriales para la reanudación progresiva de la actividad.

El primer tema abordado en esta serie de reuniones online ha sido el del sector de la **construcción**, que en algunos países se había comenzado a reactivar (en general, o únicamente para obras públicas, o sólo en espacios abiertos) y que se ha presentado como uno de los principales sectores que demandaron reapertura. En varios países, tales como España y Uruguay, por ejemplo, se han adoptado protocolos de seguridad y salud para evitar el contagio de los trabajadores. Situar la construcción como sector de interés en los programas nacionales de recuperación económica tiene muchas ventajas, ya que se trata de un sector intensivo en mano de obra y que emplea a muchas personas, el 7,6 por ciento de la población activa mundial. Absorbe a trabajadores de otros sectores con relativa facilidad y los proyectos pueden enfocarse en regiones y ciudades en fuerte recesión tras la crisis por la COVID-19. Sin embargo, en el caso de América Latina, dado que más del 50 por ciento de los trabajadores del sector son informales, se estima que la aplicación de los mencionados protocolos haya sido limitada, por lo cual es un sector que requiere de medidas alternativas para preservar la seguridad y salud de sus trabajadores.

El segundo tema ha sido el relativo al **transporte**: medidas de seguridad y salud para el cuidado de quienes trabajan en el sector y medidas de cuidado para la fuerza laboral en general, que utiliza el transporte público para desplazarse a los lugares de trabajo. El sector del transporte es fundamental para la economía global. En particular, el transporte terrestre emplea de forma directa a más de 60 millones de personas en todo el mundo, lo que constituye más del 2% del empleo mundial. Al fomentar la movilidad y la conectividad de personas y mercancías, el transporte sostiene la actividad de otros sectores económicos, y contribuye a crear empleo, añadir valor económico y promover la inclusión social. Por otro lado, el sector del transporte es fundamental para promover la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

El tercer tema propuesto ha sido el referido a trabajo doméstico o trabajo en **casas particulares**, entendiendo por ello todo el espectro de tareas de y en los hogares, incluidas las de cuidado. Las

55. Fuente https://www.cepal.org/sites/default/files/presentation/files/ppt_version_final_oit-cepal-covid-19_-_21-05-20.pdf

medidas para prevenir el contagio de la COVID-19 han visibilizado el valor del trabajo doméstico remunerado y no remunerado, mayormente realizado por mujeres. La pandemia dejó en evidencia la vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas remuneradas, sobre todo respecto de los riesgos de contagio de la enfermedad, dado que su lugar de trabajo (el hogar) es cerrado y sus tareas implican interacción con los miembros del hogar en el que prestan servicios. Resalta la escasa o ausencia de legislación sobre las condiciones de seguridad y salud mínimas para estas trabajadoras. A ello se suma que 8 de cada 10 trabajadoras domésticas en la región son informales. Por ende, si no pueden asistir a su lugar de trabajo, en la práctica dejan de recibir ingresos laborales. A su vez, es mucho más débil la aplicación de las normas que permiten mantener el vínculo laboral en un contexto de crisis, por lo que muchas trabajadoras debieron vivir en los hogares en los que prestan servicio durante la época de cuarentena. Si bien se han adoptado medidas de protección social en los diferentes países atendiendo a la vulnerabilidad del sector, también debieran haberse previsto medidas que atiendan a su seguridad y salud en el regreso a las actividades. Más aún, en aquellos casos de trabajo no registrado, cuyo acceso a derechos laborales como la obra social, la licencia por enfermedad y otros mecanismos de protección social no se encontraban cubiertos. Especialmente vulnerables son las trabajadoras domésticas migrantes, tanto a las consecuencias de la ruptura del vínculo laboral como al ser forzadas a permanecer en el hogar al que prestan servicios.

Por último, se ha destacado un cuarto eje referido a los **mercados de abasto**. Se trata de uno de los pilares más importantes para la puesta en marcha de las cuarentenas que han sido establecidas en las ciudades, con el objeto de reducir el riesgo de contagio de la COVID-19. Su continuo funcionamiento ha garantizado el abastecimiento de alimentos, pero también ha propiciado brotes de contagio de la enfermedad. La cadena de suministros del mercado de abastos es muy extensa. Desde los productores en el campo, los intermediarios, transportadores, las ventas al por mayor y las plazas minoristas, todos han estado continuamente trabajando, incluso en jornadas extendidas y en horarios poco habituales que han sido organizados para reducir la aglomeración de personas en las horas de alta demanda. Dada la importancia del sector y teniendo en cuenta los riesgos inherentes al alto nivel de contacto entre las personas, las plazas de mercado han recibido mucha atención por parte de las autoridades locales, quienes han buscado garantizar su funcionamiento y/o reapertura, poniendo en marcha medidas para garantizar tanto la seguridad y la salud de las personas que allí trabajan, como la inocuidad de los alimentos que llegan a los consumidores. El conocimiento de las lecciones aprendidas en ambos procesos, así como la identificación de brechas y oportunidades para el diseño y puesta en marcha de nuevas medidas para garantizar su funcionamiento, en un entorno seguro y saludable, parece una necesidad que debe ser abordada con presteza, pero también con la responsabilidad que es requerida. Garantizar el funcionamiento adecuado de los mercados de abasto y el cuidado de la salud y seguridad de sus trabajadores, es una estrategia clave para el cuidado de toda la población y para propiciar la reactivación económica de toda su cadena de suministro.

En el marco de la situación de emergencia, constituye una oportunidad poder compartir los acuerdos sectoriales que se han ido adoptando en cada país y encontrar nuevas respuestas a desafíos comunes. Es internacionalmente reconocido que, hoy como nunca, la cooperación y el intercambio de experiencias entre países es crucial para dar respuesta a un problema global como la pandemia y para paliar sus efectos en los diferentes ámbitos que están siendo afectados.

En este sentido, la oficina de la OIT en el Cono Sur, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de Argentina y el Programa de la Unión Europea EUROsociAL+ han propuesto una serie de webinars de intercambio de conocimiento y experiencias sobre los acuerdos sectoriales que se han adoptado en los diferentes países de del Cono Sur para preservar las condiciones de salud y seguridad en el retorno paulatino a los lugares de trabajo.

En dichos intercambios, los representantes institucionales han compartido las medidas en curso, retos y aprendizajes a tener en cuenta a partir de una reflexión conjunta. El debate se ha visto enriquecido también con la presentación de algunas iniciativas puestas en marcha en países de la Unión Europea, cuyas estrategias también han debido enfrentar duras pruebas en el escenario de pandemia.

Entre el mes de junio y agosto de 2020 se realizaron cuatro webinars disponibles los mismos en formato online:

- **9 de junio:** COVID-19 ¿Cómo nos preparamos para la salida gradual y selectiva del confinamiento en la construcción?
- **30 de junio:** COVID-19 ¿Cómo nos preparamos para la salida gradual y selectiva del confinamiento en el transporte urbano y periurbano?
- **14 de julio:** COVID-19 ¿Cómo nos preparamos para la salida gradual y selectiva del confinamiento en el trabajo en casas particulares?
- **4 de agosto:** COVID-19 ¿Cómo nos preparamos para la salida gradual y selectiva del confinamiento en el trabajo en los mercados de abasto?



1. I webinar: Sector construcción

COVID -19 ¿Cómo nos preparamos para la salida gradual y selectiva del confinamiento en la construcción?

Las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el papel del diálogo social y los acuerdos sectoriales

1.1. Introducción

El 9 de junio de 2020 tuvo lugar el primero de una serie de webinars que tenían como fin el intercambio de conocimiento y experiencias sobre los acuerdos sectoriales que, en virtud de la pandemia de la COVID-19 y de las medidas de aislamiento, se están adoptando en los diferentes países del Cono Sur y en Europa, para preservar las condiciones de salud y seguridad en el retorno paulatino a los lugares de trabajo.



Aude Maio-Coliche
Embajada de la Unión
Europea



Vinicius Pinheiro
Oficina de la OIT para
América Latina y el Caribe



Claudio Moroni
Ministerio de Trabajo, Em-
pleo y Seguridad Social



Fabio Bertranou
Oficina de la OIT para el
Cono Sur de América Latina



Marcelo Domínguez
Superintendencia de
Riesgos de Trabajo



Jorge Hernández
Sindicato Nacional de Traba-
jadores de la Construcción,
Montaje industrial y afines



Jorge Pazos
Cámara de Construcción



Gerardo Martínez
Unión Obrera de la
Construcción



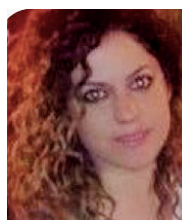
Tomás Teijeiro
Ministerio de Trabajo y
Seguridad Social



Héctor Jaramillo
Mutual de Seguridad de la
Cámara de la Construcción



Mercedes Landolfi
Federazione Italiana dei
Lavoratori del Legno,
dell'Edilizia, delle industrie
Affini ed estrattive



Valeria Andretta
Associazione Nazionale
Costruttori Edili



Ana Belén Muñoz Ruiz
Universidad Carlos III
de Madrid



Francesco Maria Chiodi
Programa EUROsocial+

Este primer encuentro virtual versó sobre el sector de la construcción y en él participaron más de 200 personas de distintos ámbitos, tanto representantes institucionales como políticos, miembros de los sindicatos, de la patronal y del mundo académico⁵⁶ de Europa y de América Latina. Al tratarse de un problema global, el intercambio entre las dos regiones ha resultado muy fructífero. Además, en la

56. En el siguiente link puede consultarse la nota conceptual y la agenda del webinar: <https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/06/Nota-conceptual-y-agenda-COVID-Salida-gradual-y-selectiva-del-confinamiento-MTESS-OIT-CS-E-1.pdf>

medida en que Europa se enfrentó primero a la crisis causada por la COVID-19, ha podido transmitir su experiencia a América Latina.

El sector de la construcción tiene mucha relevancia en la mayoría de los países del mundo y se está pensando en él como uno de los principales mecanismos de salida de la crisis causada por la COVID-19. Los programas nacionales de recuperación económica se están centrando en el sector de la construcción porque tiene muchas ventajas. Aude Maio-Coliche, Embajadora de la Unión Europea en Argentina destacó que se trata de un sector intensivo en términos de mano de obra, pues puede crear muchos empleos y, en la actualidad, a nivel mundial, representa el 7,6 por ciento de la población activa. En Uruguay, por ejemplo, es el tercer sector de la economía.

Ya en las palabras de apertura, Fabio Bertranou, Director de la Oficina Cono Sur de la OIT puso de manifiesto la importancia del sector de la construcción en los países del Cono Sur, puesto que da empleo a mucha gente. De la misma manera, Claudio Moroni, Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina insistió en dicha idea y recalcó que se trata de un sector muy relevante en un país como Argentina, dado que emplea una gran cantidad de mano de obra y tiene un efecto multiplicador en la economía.

“En los temas que son de salud y trabajo, por ejemplo, ya no son solo de salud y trabajo, son de toda la comunidad. Porque lo que pase en un grupo de trabajadores ya no es un tema cerrado en el grupo de trabajadores, sino que impacta en toda la comunidad” (Claudio Moroni, ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina).

1.2. Síntesis de los acuerdos sectoriales

En el webinar, se presentaron los acuerdos sectoriales de Argentina, Chile, Uruguay e Italia. Tras un periodo inicial de suspensión de la actividad en el sector de la construcción⁵⁷, en el que solo pudieron seguir operativas determinadas obras estratégicas, empezaron a adoptarse una serie de protocolos específicos para el regreso seguro al trabajo, aplicables también a aquellas actividades que nunca llegaron a parar.

Todos los protocolos adoptados en estos países para proteger la salud de los trabajadores del sector de la construcción frente a la exposición al COVID-19 en su lugar de trabajo recogen medidas similares. Su objetivo principal es adaptar las recomendaciones generales que se han aprobado para prevenir el contagio de la COVID-19 en los centros de trabajo a las especificidades del sector de la construcción. Se trata de medidas que tienen que aplicarse tanto antes de acceder a la obra como durante el tiempo que se permanece en la misma, y también una vez finalizada la jornada laboral. Entre estas medidas, destacan el distanciamiento social, la higiene personal, las disposiciones sobre el desplazamiento al lugar de trabajo, las instrucciones de actuación en caso de que se sospeche que un trabajador puede padecer COVID-19, la organización del trabajo, el uso de los espacios comunes, etc.

Ahora bien, además del esfuerzo de adaptar las medidas generales para evitar el contagio de la COVID-19 en el sector de la construcción, lo más destacable de los protocolos que se presentaron en el webinar fue, sin duda, que se adoptaron en el ámbito del diálogo social.

57. Por ejemplo, mientras que, en Italia, el 85% de las obras de construcción permanecieron cerradas alrededor de dos meses, en Uruguay, solo lo estuvieron tres semanas. En Chile por su parte, la suspensión de la actividad se produjo posteriormente, coincidiendo con el aumento de la gravedad de la pandemia.

Argentina

En primer lugar, Rubén Pronotti, de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) presentó la experiencia argentina, que, posteriormente, comentó Marcelo Domínguez, Gerente General de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT) de dicho país.

Desde un primer momento, la SRT preparó una serie de normas generales para orientar los trabajos de elaboración de protocolos específicos, tarea que se enmarcó en el ámbito del diálogo social y tripartito. Se puso de manifiesto la necesidad de que tanto el gobierno como los gremios y los sindicatos participasen en la elaboración de los protocolos sobre las medidas de seguridad e higiene que deberían aplicarse en cada una de las actividades.

“Además de la creación y puesta en práctica de los protocolos, es muy importante la capacitación y la concientización en el cumplimiento de esos protocolos. Hay que capacitar para lograr sus funcionamiento” (Marcelo Domínguez, Gerente General de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo de Argentina).

En el sector de la construcción, el 10 de abril de 2020, la UOCRA y la Cámara Argentina de la Construcción (CAMARCO) publicaron el Protocolo de recomendaciones prácticas para la industria de la construcción (versión 1.0). Ya entonces, anunciaron que lo irían actualizando a partir de la actividad de la Mesa Tripartita CAMARCO-UOCRA y en función de las nuevas disposiciones y resoluciones de la SRT y de la Autoridad Sanitaria Nacional. Esta primera versión del protocolo contó con la intervención del Gerente General de la SRT, que realizó algunas sugerencias. El de la construcción fue uno de los primeros protocolos tripartitos que se crearon, en el que intervinieron tanto la parte empresarial como sindical, y también la SRT. El protocolo se actualizó el 9 de mayo de 2020 y se publicó el Protocolo de recomendaciones prácticas para la industria de la construcción (versión 2.0).

“Es claro que la construcción es un sector clave para activar la economía, por los rubros que moviliza y además porque tiene una relación con los puestos de trabajo exponencial. Por eso es muy importante ver como se pueden iniciar esas tareas así como también, iniciar las industrias relacionadas con la construcción” (Marcelo Domínguez, Gerente General de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo de Argentina).

Por su parte, el Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat, en el documento Obras en construcción: protocolo de prevención de la COVID-19, y siguiendo los lineamientos expresados por el Ministerio de Salud, también recomendó sumar una serie de medidas a las ya indicadas por la SRT y los agentes sociales.

Chile

En el caso de Chile, fueron Héctor Jaramillo, Gerente Corporativo Salud y Seguridad en el Trabajo de la Mutual de Seguridad de la Cámara de la Construcción de Chile, y Jorge Hernández Silva, presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción, Montaje industrial y afines de Chile, quienes presentaron la situación en el país.

El 8 de abril de 2020, el Ministerio de Sanidad dictó unas Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto COVID-19 y, posteriormente, el 16 de abril de 2020, el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo publicó un Protocolo de manejo y prevención ante COVID-19 en sector construcción. Sin embargo, no ha habido diálogo fluido entre los sindicatos del sector, la Cámara de la Construcción de Chile y el Ministerio de Trabajo, ni tampoco con otros organismos del gobierno.

La Cámara Chilena de la Construcción, en colaboración con la Mutual de Seguridad de la propia Cámara, elaboró el Protocolo de Acciones Preventivas para COVID-19. Juntos contra la

COVID-19 (versión 2.0, actualizada al 11 de mayo de 2020). Al contrario de lo que ocurre con los protocolos adoptados en otros países, en Chile, no hubo participación sindical. Este Protocolo considera que la COVID-19 es un riesgo más de los que pueden estar presentes en el lugar de trabajo. De hecho, los contagios que se producen en las obras de construcción los administran las Mutualidades, como si fueran enfermedades del trabajo. Para la preparación del citado protocolo se tuvo en cuenta la Herramienta de 10 pasos para un retorno al trabajo seguro y saludable en tiempos de COVID-19 que la OIT puso a disposición de los países de América Latina y el Caribe. Este instrumento contiene orientaciones a seguir para formular y aplicar protocolos de seguridad y salud, a nivel sectorial y/o de empresa, en base al diálogo social bipartito entre empleadores y trabajadores.

Herramienta de 10 pasos para un retorno al trabajo seguro y saludable en tiempos de COVID-19.



Fuente: OIT. www.ilo.org

En junio de 2020 se detuvieron gran parte de las obras. Los sindicatos del sector calculan que en torno a 340.000 trabajadores del sector de la construcción no han podido trabajar. La actividad se mantuvo únicamente en obras públicas y de carácter estratégico. Muchos trabajadores del sector de la construcción han quedado fuera del ámbito de aplicación de la Ley núm. 21.227 de 6 de abril, que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley núm. 19.728, en circunstancias excepcionales, porque sus contratos son por obra y faena.

Por otro lado, aunque no ha existido un diálogo tripartito entre el Gobierno, las organizaciones de empresarios y los sindicatos, sí ha habido diálogo en algunas empresas, que ha permitido tomar medidas para minimizar el contagio de la COVID-19 y seguir funcionando. Entre ellas, además de las generales como el distanciamiento social, el uso de mascarillas o el transporte de trabajadores, que muchas empresas suministran para garantizar el distanciamiento, destaca el cambio en los turnos de trabajo. En algunas empresas los trabajadores han pasado a trabajar 14x14 (14 días seguidos de trabajo y 14 días seguidos de descanso). Esto permite generar una suerte de cuarentena en el lugar de trabajo. También se ha limitado el ingreso de personas en los comedores y, en algunas ocasiones, incluso se han puesto barreras acrílicas para evitar el contacto entre trabajadores. También se les toma la temperatura a la entrada o a la salida del lugar de trabajo. Además, el sindicato ha acordado con muchas empresas la realización de test rápidos al inicio de la jornada.

Uruguay

Tomás Teijeiro, Inspector General de Trabajo y Seguridad Social del Uruguay y Jorge Pazos, Director Ejecutivo de la Cámara de Construcción de Uruguay, presentaron la experiencia del sector de la construcción del país.

El 13 de marzo, el Gobierno de Uruguay declaró la emergencia nacional sanitaria. Ese mismo día, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dictó la primera resolución del Consejo Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (CONASSAT), la Resolución n° 52, complementada después por la Resolución n° 54, en la que se estimó la gravedad de la situación y la necesidad de hacerle frente con una visión tripartita y de participación de los distintos actores sociales.

En concreto, Uruguay se enfrenta a la pandemia con dos actores muy consolidados en el sector de la construcción. Por un lado, el sector empleador que, a pesar de estar agrupado en distintas organizaciones empresariales, tiene una gran madurez e historia, y por otro, el Sindicato Único Nacional de la Construcción y Afines (SUNCA). Esto ha permitido obtener buenos resultados, pues se ha podido volver a la actividad sin muchos inconvenientes y con pocos casos de contagio. A pesar de que las negociaciones fueron duras y hubo problemas, se pudieron solucionar con diálogo.

El 20 de marzo de 2020, representantes del sector empresarial⁵⁸ y del SUNCA adoptaron un Acuerdo bipartito que preveía una licencia especial para el sector, avalado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Esta licencia extraordinaria tuvo una duración de 2 semanas (del martes 24 de marzo hasta el domingo 5 de abril) y se acumuló con la licencia de Semana Santa de 1 semana (del 6 al 12 de abril). En consecuencia, el sector de la construcción dejó de funcionar durante 3 semanas. La licencia especial no daba derecho al cobro del sueldo, pero sí a un pago extraordinario para poder subsistir. Salvo por este periodo, la construcción nunca paró, ni la pública ni la privada, y fue el primer sector en volver a la actividad.

El 1 de abril de 2020, la Comisión Tripartita de Seguridad e Higiene de la Industria de la Construcción acordó el primer Protocolo con recomendaciones para el retorno a las obras y la continuidad de las tareas dentro del Plan de Contingencia Sanitaria relacionada con la COVID-19.

El 11 de abril de 2020, el MTSS, la Cámara de la Construcción y el SUNCA acordaron, de forma tripartita, un Protocolo sanitario sobre las condiciones para el retorno a los centros de trabajo del grupo 9 y la continuidad de las tareas, durante el Plan de Contingencia Sanitaria relacionada con COVID-19, para regresar a la actividad en el sector de la construcción el 13 de abril de 2020, tras 3

58. En concreto, la Cámara de la Construcción del Uruguay, Liga de la Construcción, Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay y Coordinadora de la Industria de la Construcción del Este.

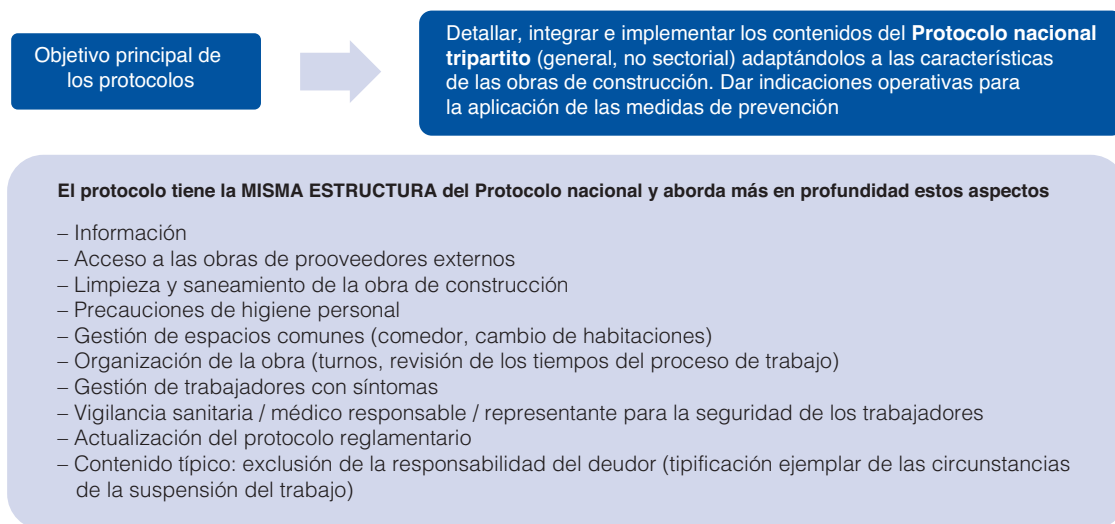
semanas de paralización. Este segundo protocolo estableció las medidas concretas con las que el sector volvía a la actividad. Todas ellas muy conocidas, como el distanciamiento social, el uso de mascarillas y la higiene personal. En concreto, en lo relativo al transporte de los trabajadores, la capacidad de los vehículos se redujo al 50%, para permitir mantener el distanciamiento. Lo más importante de este protocolo fue la buena voluntad de las partes, la buena fe y la sensatez con la que lo aplicaron y respetaron las medidas previstas en el mismo. Desde el momento en que se reinició la actividad el 13 de abril, hubo 2 casos positivos en obra, pero ninguno contagió a los compañeros.

Además, en el Protocolo del 11 de abril de 2020, también se instituyó el Fondo de solidaridad por la COVID-19, en colaboración con el MTSS. Este fondo permitió prever un subsidio especial para trabajadores en situación de vulnerabilidad por distintos motivos, porque tenían enfermedades preexistentes que los convierten en especialmente vulnerables al COVID-19, porque eran mayores de 65 años o porque no contaban con la antigüedad necesaria para acceder a las prestaciones y, por lo tanto, no estaban cubiertos por los sistemas de Seguridad Social. Esto marcó un hito en las relaciones laborales en el sector de la construcción en Uruguay, pues, pese a que no hay altos niveles de informalidad, se pudo dar cobertura a trabajadores que, por circunstancias objetivas, no tenían acceso a la Seguridad Social. Este Fondo solidario atendió a 5000 trabajadores.

Italia

Mercedes Landolfi, Responsable de Cooperación Internacional, Inmigración y Género de FILLEA-CGIL -*Federazione Italiana dei Lavoratori del Legno, dell'Edilizia, delle industrie Affini ed estrattive*- y Valeria Andretta, funcionaria de ANCE (*Associazione Nazionale Costruttori Edili*) fueron las encargadas de presentar la situación en Italia.

Protocolos de seguridad y salud en Italia



Fuente: elaboración gráfica a partir de la presentación de Landolfi

En dicho país, el 14 de marzo de 2020, el Gobierno y los interlocutores sociales suscribieron un Protocolo que regulaba las medidas para contrastar y contener la propagación de la COVID-19 en el lugar de trabajo. Posteriormente, el 19 de marzo de 2020, el Ministerio de Infraestructuras y Transportes publicó un primer Protocolo suscrito por los principales interlocutores sociales del sector de la construcción —Asociación Nacional de Constructores (ANCE), Empresa Nacional de

Carreteras (ANAS), Rete Ferroviaria Italiana, Sindicatos de las Federaciones Nacionales del sector (FENEAL, FILCA, FILLEA) —. El principal objetivo de este protocolo consistía en detallar, integrar e implementar los contenidos del Protocolo nacional tripartito de carácter general y adaptar las medidas a las características específicas de las obras de construcción. El protocolo del sector de la construcción se actualizó el 24 de abril de 2020 y, en aquel momento, lo suscribieron también el Ministerio de Trabajo y de las Políticas Sociales, la Asociación Nacional de Municipalidades (ANCI), la Unión de Provincias Italianas (UNI) y la Alianza de las Cooperativas. El protocolo sectorial tiene la misma estructura del Protocolo nacional y aborda más en profundidad algunos aspectos como, por ejemplo, el acceso a las obras de proveedores externos, la limpieza y el saneamiento de las obras de construcción, la gestión de los espacios comunes, la organización de los turnos de trabajo y la gestión de los trabajadores con síntomas, entre otros. Además, se fortalece el papel de representantes de los trabajadores la actualización de los planes de seguridad, las medidas contra el contagio y su monitoreo.

Folletos informativos. Normas y controles en la obra de construcción



Además del protocolo elaborado por el Ministerio de Infraestructuras y Transportes, el 24 de marzo de 2020 todos los interlocutores sociales del sector de la construcción, firmaron otro protocolo específico, con el objetivo de ofrecer instrucciones operativas destinadas a garantizar los niveles de seguridad en las obras. De no ser posible garantizar las medidas de seguridad y salud en el trabajo recogidas en los citados protocolos, la actividad en la obra debía suspenderse.

Folletos informativos



Síntesis de los protocolos de seguridad y salud adoptados en Italia

... EN DEFINITIVA:

- ▶ El Protocolo se aplica a todos los **CONTRATOS PÚBLICOS** de obras, excepto cuando el contratista es una Región o una de sus subsidiarias /empresas participadas.
- ▶ Se fortalece el papel de representantes de los trabajadores para la seguridad en la actualización de los planes de seguridad, las medidas contra el contagio y su monitoreo.
- ▶ Se fortalece el papel del **CONTRATANTE PARA LA SUPERVISIÓN Y CONTROL** a través de los coordinadores de ejecución de proyecto y de los coordinadores para la seguridad.
- ▶ Se prevén **ACCIONES PARA LA VERIFICACIÓN** tras la notificación de las partes sociales a través de las mesas territoriales y del Inst. Nac. del seguro público de accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, Agencia de Inspección Laboral y Policía.
- ▶ Se fortalece el **PAPEL DE LA BILATERALIDAD** (sindicatos y empresarios) para asistencia / capacitación / información y capacidad de control por parte de los representantes trabajadores para la seguridad, en virtud de los Convenios Colectivos, las normas y el Protocolo.

¡Buen trabajo a todos!

Fuente: elaboración gráfica a partir de la presentación de Landolfi

1.3. Puntos claves y recomendaciones que surgieron del evento

- La COVID-19 no implica solo un riesgo laboral, sino también un riesgo general y, por lo tanto, afecta a toda la población y no solo a los trabajadores. En consecuencia, la importancia de las medidas de seguridad y salud en el trabajo ha aumentado, y ha dejado de considerarse un tema que solo afecta al ámbito laboral, puesto que, si un trabajador se contagia en su lugar de trabajo, puede, posteriormente, expandir el virus al resto de la sociedad.
- Los protocolos en materia de seguridad y salud en el trabajo para el regreso al trabajo en el sector de la construcción se acordaron en el ámbito del diálogo social bipartito o tripartito en todos los países menos en Chile, donde se adoptaron de forma unilateral, uno por el Ministerio de Economía y otro por la patronal del sector de la construcción, sin contar con la participación de los sindicatos.
- La colaboración y el diálogo constante entre las empresas y los sindicatos es una garantía de éxito para que la actividad en las obras de construcción pueda retomar o continuar de forma segura, puesto que los sindicatos pueden fiscalizar la actuación de las empresas y ello puede servir para reducir y controlar el número de contagios en el lugar de trabajo.
- La buena voluntad de los interlocutores sociales y el diálogo entre todos los actores sociales y políticos es fundamental para poder llegar a acuerdos y obtener buenos resultados en términos de reducción del número de casos de contagio en las obras de construcción.
- Los protocolos tienen que ir actualizándose a medida que avanza la investigación sobre la COVID-19. No pueden ser estáticos, sino que su proceso de elaboración y actualización ha de ser dinámico. Las recomendaciones que incluyen no pueden considerarse definitivas, sino que ha de garantizarse una cierta flexibilidad que permita ir adaptando los protocolos a las circunstancias existentes en cada momento. Según el principio de precaución o cautela vigente en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, es necesario revisar de forma periódica los protocolos.
- Los protocolos para regular las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son muy variados y específicos, pero no basta con adoptarlos, sino que resulta fundamental garantizar su efectivo cumplimiento.
- Para que los protocolos sean eficaces, la formación, su actualización y la capacitación continua juegan un papel clave. Resulta imprescindible difundir su contenido entre los trabajadores, formarlos y concientizarlos para que pongan en práctica las medidas previstas en los mismos.
- El regreso al trabajo en condiciones seguras y saludables implica un cambio cultural, tanto en los trabajadores como en los empresarios, motivo por el cual resulta muy importante tratar estos aspectos en las capacitaciones que se dan a los trabajadores. La crisis de la COVID-19 ha impuesto cambios muy importantes en la organización del trabajo en las obras de construcción, por ejemplo, en el ingreso al trabajo y en el transporte, pero también en la propia forma de socializar con y entre los compañeros.
- Es necesario que tanto trabajadores como empresarios asuman sus propias responsabilidades. En este sentido, la figura de los delegados de seguridad y de los técnicos de obra es muy importante.
- Las medidas de seguridad y salud para controlar la expansión del virus en los lugares de trabajo pueden afectar a otros ámbitos, como a la protección de datos personales.
- El sector de la construcción tiene unas características que pueden permitirle salir en mejores condiciones de la crisis de la COVID-19, porque muchas obras son al aire libre.

1.4. Respuesta a las consultas e interrogantes del chat

En el transcurso del webinar, los participantes en el mismo plantearon una serie de preguntas a través del chat. A continuación, se presentan algunas de esas preguntas y las respuestas a las mismas.

- *Para los panelistas de Argentina: ¿creen que sería necesario modificar la Ley n° 15.987 de Higiene y Salud en el trabajo?*

En la Argentina, la ley N° 19.587, desde su sanción en el año 1972, con algunas modificaciones, regula la higiene y seguridad en el trabajo a nivel nacional.

En el año 2017, la SRT, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 19 de la Ley N° 27.348, presentó el Anteproyecto de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ante el Comité Consultivo Permanente, el cual tiene como objetivo garantizar el derecho de todo trabajador a contar con condiciones y con un medio ambiente de trabajo seguros y saludables, acordes con mejores prácticas y los principios generales de la normativa nacional e internacional de la materia, ajustándose en forma específica a cada actividad a través de los convenios colectivos de trabajo.

Actualmente, el anteproyecto de ley, que fue consensuado en el Comité Consultivo Permanente en su totalidad y sin disidencias, está a la espera de su tratamiento por parte del Congreso de la Nación Argentina.

- *Para los panelistas de Argentina: ¿creen que podrían implementarse los protocolos para reactivar la actividad en la Provincia de Buenos Aires, en particular para el caso de obras que emplean pocas personas?*

Respecto a la posibilidad de autorizar cualquier tipo de actividad, esto es potestad del Poder Ejecutivo o comité de crisis, quienes analizan los pedidos de excepción en base a dos cuestiones fundamentales: la primera es la situación sanitaria del distrito, si existe circulación comunitaria del virus; si se está en fase de aislamiento social Preventivo obligatorio o si se está en la fase de distanciamiento social obligatorio; y la segunda cuestión es un análisis a nivel particular de la actividad. Es requisito esencial la presentación de un protocolo específico cuyo contenido se ajuste a la necesidad de evitar la propagación del virus y que el empleador garantice medios de transporte propios, para evitar el uso del transporte público por parte de los trabajadores desde sus casas hasta la obra y viceversa.

- *¿Cómo es posible capitalizar la experiencia de los países europeos, donde la idiosincrasia cultural en seguridad e higiene laboral es tan distinta a la nuestra en América del Sur?*

Consideramos que la experiencia de los países europeos y de otras regiones del mundo son fundamentales, porque permiten ver potencias y falencias de cada técnica y/o política empleada para mitigar la circulación del virus, como en el caso de la Argentina la aplicación de una cuarentena estricta, lo que permitió una menor propagación del virus y ganar tiempo para prepararse mejor ante esta pandemia.

Respecto a la idiosincrasia cultural en Seguridad e Higiene laboral de nuestra región, entendemos que se está ante una situación límite, pero también frente a una posibilidad muy grande de concientizar más a los actores sobre la obligatoriedad y la practicidad de los protocolos. Por lo menos en la Argentina, se ha podido observar mucha conciencia social a nivel general con el uso de tapabocas obligatorios y la utilización continua de soluciones higienizantes para manos, junto con el compromiso demostrado por los representantes de los trabajadores que impulsaron activamente la implementación de medidas de higiene y seguridad en el trabajo.

La presentación de numerosos protocolos y la realización de denuncias de los trabajadores frente a incumplimientos de los mismos, nos señalan una toma de conciencia importante en los ambientes laborales sobre pautas de salud y seguridad en el trabajo, y un mayor trabajo con las oficinas y servicios de salud y seguridad de las empresas, conductas que deben ser controladas, fomentadas y acompañadas por los Estados. En lo posible, deben incentivarse activamente a que estas conductas y actividades de tipo preventivas prevalezcan en todos los actores sociales una vez superada la crisis.

- *¿Cuál sería la cobertura de los trabajadores que debieran hacer cuarentena en caso de que algún compañero diera positivo por COVID-19, en particular para el caso de las pequeñas y medianas empresas, a quienes les costaría más afrontar esa situación?*

En lo que a la Argentina respecta, las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo brindan cobertura a las y los trabajadores dependientes excluidos mediante dispensa legal y con el fin de realizar actividades declaradas esenciales, del cumplimiento del aislamiento social, preventivo y obligatorio ordenado por el Decreto n° 297/20 y sus normas complementarias, en casos de COVID-19 positivo con diagnóstico confirmado emitido por entidad debidamente autorizada.

Respecto de los casos aislamiento por contactos estrechos (se recuerda que este concepto puede variar de acuerdo con la definición de la autoridad sanitaria del país), el costo de estas ausencias debe ser asumido por los empleadores. En Argentina, se encuentra vigente el Programa Oficial conocido como Programa de Asistencia al Trabajo y la Producción (ATP), en caso de ser aceptado, el gobierno abona hasta el 50% de los salarios de las empresas del sector privado (no pudiendo ser menos que un salario mínimo, vital y móvil (\$16.875) ni superar dos salarios mínimos, vitales y móviles (\$33.750) o el total del salario neto correspondiente a ese mes).

1.5. Conclusiones y definiciones que pueden ser de utilidad para otros países

La principal conclusión que puede extraerse del webinar COVID-19 ¿Cómo nos preparamos para la salida gradual y selectiva del confinamiento en la construcción? Las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el papel del diálogo social y los acuerdos sectoriales es la importancia de los análisis sectoriales y de poner el foco en un sector determinado a la hora de analizar las medidas de seguridad y salud en el trabajo para hacer frente a la crisis derivada de la COVID-19. Solo de esta manera se podrán tener en cuenta sus necesidades específicas y adoptar medidas para responder a las mismas. Sin embargo, al tratarse de una crisis global, la respuesta en los distintos países y en los distintos territorios también ha de ser global y, por lo tanto, aunque haya que adaptar las medidas generales en función del sector de que se trate, es necesario que exista una coordinación entre las respuestas que se ofrecen en los distintos sectores y en los distintos territorios, sobre todo, de cara al desplazamiento de los trabajadores.

El diálogo social, tanto tripartito como bipartito, e incluso si ello no es posible a nivel institucional, las instancias de diálogo social informal entre la empresa y los representantes de los trabajadores, es fundamental a la hora de adoptar protocolos en materia de seguridad y salud en el trabajo. De hecho, en algunos países como en Uruguay y en Argentina, se puso de manifiesto, desde un primer momento, la necesidad de afrontar la crisis de la COVID-19 en el ámbito del diálogo social, contando con la participación de los distintos actores sociales. En este sentido, sería necesario institucionalizar el diálogo social para impulsar estrategias para la reconstrucción económica y política.

Ahora bien, hay que tener en cuenta que la adopción de protocolos en materia de seguridad y salud en el trabajo para la vuelta a la actividad y la intervención de los interlocutores sociales está condicionada por el modelo de relaciones laborales que existe en cada país. Por ejemplo, en Uruguay, el diálogo social está muy arraigado y existe un gran compromiso por parte de los interlocutores sociales, circunstancia que ha facilitado que las negociaciones para adoptar un protocolo sobre las condiciones para garantizar la seguridad de los trabajadores frente al COVID-19 hayan sido exitosas. En consecuencia, aunque este tipo de experiencias positivas puedan ser replicables en otros países, habrá que tener en cuenta las particularidades de cada contexto específico.

Con todo, el papel del diálogo social no termina con la adopción del protocolo, sino que también es muy importante para garantizar su cumplimiento. La elaboración y la posterior aplicación de los protocolos es un proceso dinámico y es necesario que los actores sociales se reúnan de manera prolongada en el tiempo y que trabajen de manera conjunta. A medida que va avanzando la investigación clínica sobre la COVID-19, tendrán que ir evolucionando también las medidas de seguridad y salud en el trabajo en los lugares de trabajo.

La crisis de la COVID-19 también ha puesto de manifiesto la necesidad de introducir una nueva concepción de la seguridad y salud en el trabajo, en la que la responsabilidad individual del trabajador juega un papel fundamental.

En conclusión, la seguridad y la salud en el trabajo y el diálogo social adquieren una importancia renovada y juegan un papel fundamental en el regreso al trabajo en el sector de la construcción.

2. II webinar: Sector Transporte público

COVID-19 ¿Cómo nos preparamos para la salida gradual y selectiva del confinamiento en el transporte público?

Las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el papel del diálogo social y los acuerdos sectoriales

2.1. Introducción

El 30 de junio de 2020 tuvo lugar el segundo de la serie de webinars que tuvieron como fin el intercambio de conocimiento y experiencias sobre los acuerdos sectoriales que, en virtud de la pandemia de la COVID-19 y de las medidas de aislamiento, se están adoptando en los diferentes países de Cono Sur y en Europa para preservar las condiciones de salud y seguridad en el retorno paulatino a los lugares de trabajo



Francesco María Chiodi
Programa EUROsocial+



Fabio Bertranou
Oficina de la OIT para el
Cono Sur de América Latina



Stella Zervoudaki
Delegación de la Unión
Europea



José Arteaga
Comisión Nacional de
Regulación del Transporte



Eric Campos
Sindicato de Trabajadores
del Metro y Central Unitaria
de Trabajadores



Benjamín Cubillo
Transporte Público y
Movilidad, Generalitat de
Catalunya



Martín Marinucci
Trenes Argentinos S.E.



Mario de Saa
Unión Nacional de Obreros y
Trabajadores del Transporte,
Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de
Trabajadores



Carlos del Barrio
Sindicato Comisiones
Obreras de Catalunya

Este segundo encuentro virtual, moderado por Carmen Bueno, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de la OIT para el Cono Sur, versó sobre el sector del transporte público y en él participaron personas de distintos ámbitos, tanto representantes institucionales como políticos y miembros de los sindicatos y de la patronal de Europa y de América Latina⁵⁹.

En la apertura del webinar, Fabio Bertranou, Director de la Oficina de OIT para el Cono Sur, destacó que el objetivo de estos encuentros es reunir a los actores del mundo de trabajo y a técnicos, para instaurar un diálogo productivo sobre cómo abordar los problemas y los desafíos que nos impone la pandemia de la COVID-19. Se necesitan respuestas integradas y conjuntas desde diferentes dimensiones, no solo desde el punto de vista del trabajo, sino también de la interacción social. El objetivo último de esta serie de webinars es encontrar soluciones efectivas, viables y consensuadas que nos permitan pensar cómo estructurar la recuperación, una vez que el problema sanitario esté controlado.

59. En el siguiente link puede consultarse la nota conceptual y la agenda del webinar: https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/06/Agenda_01_07_2020.pdf

La Embajadora y jefa de la Delegación de la Unión Europea en Chile, Stella Zervoudaki, hizo referencia a la importancia del multilateralismo, del diálogo y del intercambio de experiencias en el contexto de la pandemia. En concreto, afirmó que resulta fundamental saber qué funcionó y qué no, y compartir las buenas prácticas y las lecciones aprendidas.

Desde el inicio de la pandemia, la OIT ha hecho hincapié en la necesidad de velar por la seguridad y salud de los trabajadores. Sin embargo, hay algunas restricciones que tienen que ver, por ejemplo, con la forma de organización de las ciudades y del transporte, sobre las que la OIT no tiene conocimiento. En consecuencia, es muy importante reunirse con las autoridades del sector del transporte, que son quienes conocen las realidades de las distintas ciudades.

El transporte es la clave de nuestra actividad como sociedad desde varios puntos de vista, porque vivimos en un mundo globalizado, pero también porque somos animales comunitarios. El sector del transporte público presenta una serie de complejidades, pues en él conviven los trabajadores del sector con los usuarios de los servicios. Por lo tanto, es muy importante analizar cómo abordamos el tema del transporte, para que sea seguro y no se produzcan mayores contagios o nuevos rebrotes y, al mismo tiempo, sea también sostenible.

2.2. Síntesis de los acuerdos sectoriales

En el webinar se presentaron las experiencias del sector del transporte público en Argentina, Chile, Uruguay y España, en concreto, en la Comunidad Autónoma de Cataluña. Las medidas en materia de seguridad adoptadas en los distintos países son muy similares y en todos ellos se ha previsto un aumento de la desinfección y limpieza del transporte, el uso obligatorio de mascarilla o el mantenimiento de la distancia de seguridad.

Argentina

En primer lugar, José Arteaga, Director Ejecutivo de la Comisión Nacional de Regulación del Transporte de Argentina (CNRT), órgano dependiente del Ministerio de Transporte, presentó la experiencia argentina, que, posteriormente, comentó Martín Marinucci, Presidente de Trenes Argentinos S.E.

En virtud del “aislamiento social, preventivo, y obligatorio” establecido por el Presidente de la Nación Argentina con el Decreto 297/2020 de 19 de marzo, vigente inicialmente del 20 al 31 de marzo de 2020, se canceló el transporte de larga distancia, el ferroviario en particular, pero también el automotor, mientras que se mantuvieron como servicio esencial todas las líneas del área metropolitana, que es donde se concentraba el mayor flujo de personas antes de la pandemia.

Ya antes de este Decreto, con fecha de 14 de marzo, el Ministerio de Transporte dictó la Resolución n.º 60/20, por la que se conformaron los Comités de Crisis para la Prevención COVID-19 en el transporte automotor, ferroviario, fluvial, marítimo y lacustre. En dicha Resolución se estableció que las operadoras de servicios de los medios de transporte mencionados sujetos a la jurisdicción nacional tenían que incrementar las acciones tendientes a mantener las condiciones esenciales de higiene de los vehículos, material rodante y embarcaciones en servicio.

Posteriormente, la CNRT, dictó una serie de protocolos específicos de actuación para cada tipo de transporte destinados a los operadores de los mismos. Para su elaboración, se basaron, en particular, en lo ocurrido en Italia y España, y también en las experiencias de otros países de América Latina.

El Plan de Emergencia en el Transporte Terrestre Automotor de Pasajeros y de Cargas-COVID-19 se elaboró el 17 de marzo y se aprobó al día siguiente. La finalidad del protocolo era establecer las pautas mínimas de higiene y prevención que contribuyesen a minimizar la propagación del virus. En aquel momento, también se conformó el Comité de Crisis Prevención COVID-19 para el transporte automotor y se convocó a los representantes de las Cámaras de Transporte Automotor de Pasajeros y Carga, a los Concesionarios de las Terminales de Ómnibus y Ferroautomotoras de Jurisdicción Nacional y a las Representaciones Sindicales de los trabajadores del transporte para que formasen parte del mismo. Esto pone de manifiesto que los protocolos han sido formalizados, actualizados y trabajados desde 3 ámbitos diferentes: Estado, representación de los empresarios y de los trabajadores del sector, y usuarios.

“Asumimos el desafío de cuidar a los usuarios del transporte público y que no sea un eventual y potencial lugar de contagio” (José Arteaga, Director Ejecutivo de la Comisión Nacional de Regulación del Transporte de Argentina).

El citado Plan de emergencia ya ponía de manifiesto que tenía carácter dinámico y que, por lo tanto, se iría adaptando a las diversas situaciones a medida que se fuesen presentando. El Protocolo se actualizó, por primera vez, el 24 de abril de 2020, mediante Disposición 28/2020 de la Comisión Nacional de Regulación del Transporte, para incorporar nuevas pautas mínimas adaptadas a las recomendaciones emanadas del Ministerio de Salud. La última versión del Plan de emergencia COVID-19 para el transporte automotor es del 5 de mayo de 2020.

Además de medidas de prevención generales y comunes a todos los destinatarios, se contempla una serie de particularidades para el servicio de transporte público automotor urbano de pasajeros, para el servicio de transporte automotor de oferta libre urbano de pasajeros, para el transporte interurbano de pasajeros, para el transporte de cargas generales y peligrosas y para las terminales de ómnibus y terminales ferroautomotoras, que se refieren al acondicionamiento del vehículo, a las pautas de prevención para el personal de conducción, al ascenso y al descenso de pasajeros y al mantenimiento del servicio, entre otras.

“Es esencial el compromiso que vienen desarrollando desde las dirigencias gremiales y cada uno de los trabajadores de las empresas que administramos desde el Estado” (Martín Marinucci, Presidente Trenes Argentinos S.E.).

El 18 de marzo de 2020 también se aprobó el Protocolo Plan de Emergencia en el Transporte Ferroviario de Pasajeros y de Cargas-COVID-19. El Protocolo dispuso que había que convocar a los representantes de las Operadoras de Transporte Ferroviario de Pasajeros y de Carga, de Jurisdicción Nacional y a las Representaciones Sindicales de los trabajadores del transporte, para que designasen un miembro a fin de integrar el Comité de Crisis de Prevención COVID-19 en el transporte ferroviario. Asimismo, se señalaba que se debía de comunicar la Providencia por la que se aprobó el Protocolo de emergencia a Operadoras y Concesionarias Ferroviarias y también a los sindicatos que representen a los trabajadores del sector.

Debido a la disminución de la demanda en el transporte ferroviario, y contando con las organizaciones gremiales, se formaron grupos de trabajo para evitar contagios, de los que se excluyeron a las personas de riesgo por tener enfermedades preexistentes o por otros motivos. A cada trabajador que ingresaba a un área de trabajo se le hacía un control de la temperatura antes de empezar a prestar servicios. A pesar de que se había reducido el número de trenes operativos, se intensificaron las labores de desinfección. También se creó una aplicación móvil para que los usuarios puedan reservar su tren para controlar el flujo de personas y poder garantizar las medidas de distanciamiento social en los mismos.

Chile

Eric Campos, Presidente del Sindicato de Trabajadores del Metro de Santiago y Vicepresidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) presentó el caso chileno y empezó reflexionando sobre el significado del derecho al transporte público. Este derecho tiene una gran importancia en una ciudad como Santiago, en la que existe una gran desigualdad territorial. En su opinión, los planes para el retorno seguro tienen que tener en cuenta la desigualdad de las ciudades, pues la crisis de la COVID-19 no afecta por igual a todos, sino que las poblaciones vulnerables se ven particularmente expuestas a sus consecuencias.

Un estudio sobre movilidad durante los días de cuarenta en la Región Metropolitana, elaborado por la Universidad de Chile señaló que, en las comunas con menores ingresos, la reducción total de la movilidad no superó el 30-35%, incluso en los periodos de cuarentena obligatoria. Sin embargo, en las de mayores ingresos, el descenso de la movilidad alcanzó porcentajes importantes de hasta el 50%. Estos datos ponen de manifiesto que la variable socioeconómica es fundamental a la hora de pensar en el regreso a la normalidad, y que las medidas que se han adoptado en Chile no han promovido un confinamiento real de la población. Se ha mantenido la movilidad laboral, puesto que se ha abusado del concepto de empresa esencial y, aunque es necesario solicitar un permiso de desplazamiento, 1 de cada 3 trabajadores tienen que romper la cuarentena para ir a trabajar.

Desde el 12 de marzo de 2020, el Ministerio de transporte estableció que las empresas de transporte tenían que extremar las medidas de higiene para evitar los contagios. Entre estas medidas destacan algunas como disponer de alcohol gel, poner en cuarentena a los trabajadores con síntomas, demarcar los asientos que no pueden usarse en el transporte público, distanciamiento social, etc. Sin embargo, no hay forma de controlar y garantizar que estas medidas se respeten.

Otra de las medidas consistió en enviar a sus casas a los trabajadores del sector del transporte que pertenecen a sectores de riesgo como, por ejemplo, los mayores de 65 años. Este tipo de medidas se adoptaron de forma unilateral por parte del Ministerio de Transporte y no se recurrió al diálogo social. Frente a esta situación, el Sindicato de Trabajadores del Metro y la CUT Chile proponen crear un comité tripartito para discutir sobre las medidas de retorno.

España - Cataluña

Benjamín Cubillo, Subdirector General de Transporte Público y Movilidad de la Generalitat de Catalunya y Carlos del Barrio, Secretario de Políticas Sectoriales y sostenibilidad del sindicato Comisiones Obreras de Catalunya, se refirieron al caso español.

En la Comunidad Autónoma de Cataluña, el PROCICAT (Protección Civil de Cataluña) tuvo un papel muy relevante en la gestión de la crisis ocasionada por la COVID-19, también en el sector del transporte, pues coordinaba las actuaciones con el gobierno central de España, en concreto con los Ministerios de Sanidad y de Transporte, que eran quienes dictaban las medidas, y también con el resto de las Comunidades autónomas. Además, se creó un Comité de crisis COVID-19 en el ámbito de la ATM (Autoritat del Transport Metropolità), en el que participaron las empresas operadoras del transporte y las autoridades públicas. Sin embargo, los representantes de los trabajadores no tuvieron un papel activo en este Comité, ni tampoco participaron en las reuniones diarias de coordinación. Su actuación, como se verá a continuación, se limitó a los planes de contingencia implementados por las distintas empresas de transporte.

Medidas adoptadas en el transporte en Cataluña

Principales medidas adoptadas



**El viatge continua,
però el camí el farem
d'una manera diferent**

- ▶ Reducció de la capacitat màxima en el transport públic.
- ▶ Obligatorietat de la mascarilla y distancia de seguridad.
- ▶ Reparto de mascarillas a usuarios y trabajadores de los operadores de transporte.
- ▶ Refuerzo de las medidas de higiene y limpieza.
- ▶ Protocolos de contingencia por parte de cada operador de transporte.
- ▶ Campaña de información y sensibilización.

Fuente: elaboración gráfica a partir de la presentación de Cubillo

Las actuaciones en el sector del transporte obedecieron a tres objetivos principales: garantizar el derecho a la movilidad de los usuarios, garantizar la seguridad de los trabajadores del sector y paliar los efectos económicos de la crisis provocada por la reducción de la demanda. Se realizaron ajustes en la oferta de servicios de transporte público para adaptarse a la reducción de la demanda y no exponer innecesariamente a los trabajadores del sector del transporte, pero siempre teniendo en cuenta que era obligatorio garantizar servicios mínimos en el transporte público.

Las principales medidas de seguridad que se adoptaron para el uso del transporte público fueron la reducción de la capacidad máxima, la obligatoriedad de la mascarilla y distancia de seguridad, el reparto de mascarillas a usuarios y trabajadores de los operadores de transporte, el refuerzo de las medidas de higiene y limpieza, la elaboración de Protocolos de contingencia por parte de cada operador de transporte y el desarrollo de una campaña de información y sensibilización.

Colaboración de los actores en el sector del transporte

Implicación de todos los agentes

En esta recuperación a una nueva normalidad en el sistema de movilidad habrá de contar la acción y complicidades de cada uno de los actores implicados:



Fuente: elaboración gráfica a partir de la presentación de Cubillo

En cuanto a los protocolos, cabe señalar a modo de ejemplo, que la empresa TMB (Transports Metropolitans de Barcelona) elaboró protocolos específicos de desinfección y limpieza del metro y de los autobuses. Además, creó un Comité de Coordinación de la COVID-19, presidido por el consejero delegado, que contaba con Comisiones permanentes de los Comités de Empresa y de los Comités de Seguridad y Salud Laboral, entre otros.

Una encuesta realizada por ATM en el mes de mayo puso de manifiesto que se había producido una pérdida de confianza en el uso del transporte público debido al miedo al contagio. Para hacer frente a esta desconfianza, se ha puesto en marcha una campaña de sensibilización y garantía de seguridad en el transporte público.

Por otro lado, el Consell de Relacions Laborals de Catalunya (Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña) elaboró unas Recomendaciones para empresas y personas trabajadoras sobre actuaciones vinculadas a las situaciones que se puedan producir por el efecto del coronavirus SARS-CoV-2 consensuadas el 18 de mayo de 2020 entre el Departamento de la Vicepresidencia y de Economía y Hacienda, el Departamento de Interior, el Departamento de Salud, el Departamento de Territorio y Sostenibilidad, el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias y el Departamento de Empresa y Conocimiento y CCOO, UGT, Fomento y

Pimec. En este documento se incluyeron una serie de recomendaciones específicas para el uso del transporte público. Entre ellas, se destaca la necesidad de llevar mascarilla, el mantenimiento de la distancia de seguridad con el resto de los usuarios del transporte público, entre otras. Sin embargo, no se recogen medidas específicas para los trabajadores del sector del transporte.

Uruguay

Mario de Saa, en representación de la Unión Nacional de Obreros y Trabajadores del Transporte (UNOTT), sindicato perteneciente al PIT/CNT, intervino en la parte dedicada a los comentarios, para presentar la situación en Uruguay.

En Uruguay, el transporte es un servicio público gestionado por empresas privadas. El 16 de marzo, el Ministerio de Transporte y Obras Públicas elaboró un Protocolo para la prevención del coronavirus (COVID-19) a implementarse para el transporte de pasajeros en el que se recogían una serie de lineamientos generales para las empresas de transporte de pasajeros internacionales, interdepartamentales y metropolitanas en el marco de la alerta sanitaria por Coronavirus (COVID-19). El protocolo contiene recomendaciones dirigidas tanto a las unidades de transporte, como a la tripulación de cada unidad, y también a los pasajeros. A partir de estas indicaciones generales, las empresas de transporte empezaron a hacer sus propios protocolos.

El Ministerio de Transporte, en colaboración con la Cámara de Transportes de Uruguay, adoptó un protocolo de higiene para ómnibus metropolitanos, interdepartamentales, taxis, remises y coches escolares el 20 de marzo de 2020, mientras que el 10 de abril de 2020 exhortó a los usuarios del transporte público y de taxis a usar mascarillas.

La cantidad de unidades de transporte público se redujo a la mitad los fines de semana, en las últimas semanas de marzo y primeras de abril. Sin embargo, a partir del 13 de abril, fecha en la que se retomó la actividad en el sector de la construcción, se duplicaron las frecuencias en las horas pico, para evitar las aglomeraciones. La demanda de transporte público fue aumentando, pero sigue por debajo de la oferta. En los peores momentos de la crisis de la COVID-19 llegó a reducirse hasta un 75%, razón por la cual las empresas de transporte enviaron a muchos de sus trabajadores al seguro de paro, en el que muchos todavía siguen, pues la oferta de transporte sigue siendo superior a la demanda. Esta situación está ocasionando grandes pérdidas económicas para las empresas del sector.

Por otro lado, hubo acuerdos en el marco del diálogo social en el sector del transporte urbano. En concreto, la Intendencia de Montevideo, la Unión Nacional de Obreros y Trabajadores del Transporte (UNOTT) y las cuatro empresas que operan en el Departamento (Cutsa, Come, Coet y Ucot) acordaron un Protocolo para el transporte público, con recomendaciones que incluyen extremar las medidas de higiene, ventilar las unidades de forma permanente, disponer de una cantidad mínima de papeleras por coche y utilizar la tarjeta STM (por sus siglas, Sistema de Transporte Metropolitano).

El 18 de junio de 2020, la Intendencia de Montevideo decretó una rebaja salarial para los trabajadores del sector del transporte. La medida se inscribe en el plan del gobierno de apoyar a los empresarios del sector para que no se reduzca el empleo. Sin embargo, el sindicato UNOTT ha rechazado esta medida y están intentando alcanzar un acuerdo tripartito con el gobierno municipal para que otorgue algún tipo de ayuda para limitar los costes de las empresas del sector del transporte, que no implique una reducción del salario de los trabajadores.

2.3. Puntos claves y recomendaciones que surgieron del evento

- El sector del transporte público tiene muchas peculiaridades, pues usuarios y trabajadores están en contacto directo y comparten los mismos espacios durante periodos prolongados de tiempo.
- El sector del transporte público es un sector estratégico, pues presta un servicio esencial. Aunque la mayoría de los trayectos de larga distancia se suspendieron, el transporte, sobre todo el urbano, ha tenido que seguir funcionando, incluso durante los periodos de máximo confinamiento, para garantizar la movilidad de las personas y de los trabajadores que prestaban servicios esenciales.
- Los Ministerios de Transporte de los distintos países se limitaron a adoptar una serie de recomendaciones generales relativas a la seguridad en el transporte público, dejando la elaboración de protocolos específicos en manos de las empresas de transporte, salvo en el caso de Argentina, donde la Comisión Nacional de Regulación del Transporte elaboró protocolos específicos para cada tipo de transporte.
- Los protocolos en el sector del transporte público, al igual que en el resto de los sectores, tienen que actualizarse de forma periódica y han de ser revisados por la autoridad sanitaria competente.
- Para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores del sector del transporte público que siguieron prestando servicios, además de dotarlos de medios de protección, como por ejemplo, las mascarillas, también es necesario distribuir este tipo de medios de protección entre los usuarios del transporte.
- Las medidas de seguridad y salud en el trabajo tienen que ser comunes para todos los trabajadores que presten sus servicios en el ámbito del sector del transporte público, con independencia de la empresa que preste el servicio, puesto que en el sector del transporte hay muchas empresas subcontratistas.
- Aunque el sector siguió operativo, se produjo una reducción drástica de la demanda de transporte público que, en algunos casos, como por ejemplo, en Cataluña, alcanzó el 95%. En consecuencia, fue necesario encontrar un equilibrio entre la oferta y la demanda de transporte público, teniendo en cuenta que había que garantizar unos servicios mínimos.
- La reducción de la demanda en el transporte ha provocado importantes pérdidas económicas para las empresas operadoras del sector. Es necesario poner en práctica medidas para ayudar a las empresas del sector, que no impliquen un empeoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores.
- Las actuaciones en el sector del transporte no se han concentrado únicamente en la implantación de medidas de seguridad y salud en el trabajo, sino que la protección del empleo también ha sido muy importante, pues al haberse reducido la actividad en el sector, no era necesario que toda la plantilla estuviese prestando servicios.
- Se adoptaron medidas especiales para los trabajadores del sector del transporte público que pertenecen a grupos de riesgo, que consistieron, principalmente, en excluirlos de la obligación de prestar servicios.
- A medida que se va produciendo la salida gradual del confinamiento, es necesario implementar horarios de entrada y de salida escalonados a los lugares de trabajo, para evitar aglomeraciones y, en ocasiones, también será necesario aumentar los servicios, aunque la demanda no haya aumentado en la misma medida.
- Para que sean eficaces, tiene que haber coordinación entre las medidas que adoptan los distintos territorios en el sector del transporte público.

2.4. Respuesta a las consultas e interrogantes del chat

Los temas tratados en el webinar sobre la salida gradual del confinamiento en el sector del transporte público suscitaron mucho interés entre los asistentes, quienes participaron de forma muy activa y

plantearon diversas preguntas en el chat. A continuación, se presentan las preguntas y las respuestas que ofrecieron los distintos panelistas a las mismas:

- *Para José Arteaga (Argentina): ¿cómo se desarrolla la trazabilidad de pasajeros en los medios de transporte?*

Existe una tarjeta de transporte que permite identificar al usuario y saber cuál fue el medio de transporte que tomó. Si se detecta que está o puede estar contagiado de COVID-19, se pone en marcha un protocolo de contingencia. Se está estudiando cómo perfeccionar la tarjeta y cómo implementarla también en los servicios de larga distancia.

- *Para Benjamín Cubillo (España): ¿cuál es la capacidad autorizada de pasajeros en el transporte en España, en particular en colectivos?*

En un primer momento, la capacidad del sistema de transporte era de un 30% y era obligatorio garantizar una distancia de seguridad de 1 metro o 1 metro y medio entre pasajeros. A continuación, la capacidad aumentó al 50%. Posteriormente, se permitió ocupar las plazas sentadas, pero de tres plazas, solo se podían ocupar dos y había que dejar vacía la del medio. De esta manera, se amplió el límite del 50% de la capacidad. En la nueva normalidad, tras la finalización del estado de alarma en España, se pueden ocupar el 100% de las plazas sentadas y no es obligatorio guardar distancia de seguridad, pero sí lo es llevar mascarilla.

- *Para Martín Marinucci (Argentina): ¿quién ha diseñado los protocolos del sector ferroviario y cuál ha sido el rol de los técnicos de prevención de riesgos laborales y, en particular, de las Aseguradoras de Riesgo del Trabajo (ART)?*

Los protocolos para los trabajadores y para los usuarios los diseñó la Gerencia de Recursos Humanos de la empresa, en colaboración con las organizaciones gremiales. Los técnicos de prevención de riesgos laborales no participaron de forma directa en el diseño de los protocolos. Las ART intervienen cuando hay un caso positivo.

2.5. Conclusiones y definiciones que puedan ser de utilidad para otros países

La principal conclusión que puede extraerse del webinar COVID-19 ¿Cómo nos preparamos para la salida gradual y selectiva del confinamiento en el transporte público? Las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el papel del diálogo social y los acuerdos sectoriales, de la que da cuenta la intensa participación de los asistentes al mismo, es el interés que suscita el tema de la seguridad y salud en el trabajo en el sector del transporte público. Algunas de las medidas que se adoptaron en el sector fueron de urgencia y, en opinión de Benjamín Cubillo, puede que si se hubiese tenido más tiempo para reaccionar, no se hubiesen tomado. De ahí la importancia de aprender de las experiencias de otros, sobre todo, de los errores.

En las palabras de cierre, Francesco Maria Chiodi, Coordinador del área de Políticas Sociales del Programa EUROSociAL+, destacó la importancia del sector del transporte, pues se sitúa en un punto de intersección entre diferentes crisis: una crisis de salud, otra económica y, en fin, la crisis climática. Este sector se concentra en el centro de las tres, pues los sistemas de transporte se ven condicionados por todas ellas y, además, forma parte de un debate mayor sobre el modelo de ciudad del futuro. En este sentido, en su opinión, la emergencia sanitaria provocada por la COVID-19 puede ser una buena ocasión para repensar cómo se estructuran las ciudades y también el transporte y la movilidad.

Las medidas de seguridad para el uso del transporte tienen carácter general y no se limitan al ámbito de la seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores del sector. También se dirigen a los usuarios del transporte público, pues, debido a las particularidades de este sector, trabajadores y usuarios comparten los mismos espacios físicos.

La mayoría de las recomendaciones generales sobre las medidas de seguridad en el transporte público se adoptaron de manera unilateral por las autoridades competentes en el ámbito del transporte. Aunque, por lo general, se compartieron *a posteriori* con los agentes sociales, o se los invitó a que participasen en los comités que se crearon para gestionar la crisis, no tuvieron una participación activa en la elaboración de los protocolos generales de actuación.

Por su parte, menos en el caso de Argentina, fueron las empresas de transporte las encargadas de elaborar los protocolos específicos en materia de seguridad en el transporte público y, salvo excepciones, la importancia del diálogo social fue menor que en otros sectores. Prevalció la unilateralidad de las medidas, pues la iniciativa a la hora de adoptarlas correspondió a las autoridades competentes en el ámbito sanitario y del transporte o a las empresas, mientras que los agentes sociales no tuvieron un papel relevante.

Sin embargo, hubiese sido deseable que se adoptasen medidas consensuadas en el ámbito del diálogo social, pues estas son muy importantes para poder atender a las necesidades de todos los sujetos implicados. Por una parte, las empresas del transporte, que han visto reducidos sus ingresos de forma importante debido a la reducción drástica de la demanda, por otro, los trabajadores que no quieren perder su empleo y que tienen que seguir prestando sus servicios en condiciones de seguridad, sin olvidarnos de los usuarios del transporte.

Uno de los problemas a los que tiene que enfrentarse actualmente el sector del transporte se refiere a la financiación de las empresas de transporte público que han sufrido importantes pérdidas económicas debido a la crisis de la COVID-19 y a la recuperación de la demanda en el transporte público durante la salida gradual del confinamiento, pues se ha producido una reducción importante de la confianza en el mismo, debido al miedo a los contagios.

3. III webinar: Trabajo en casas particulares

COVID-19 ¿Cómo nos preparamos para la salida gradual y selectiva del confinamiento en el trabajo en casas particulares?

Las medidas de seguridad y salud en el trabajo, las medidas de protección de ingresos de las/los trabajadoras, el papel del diálogo social y los acuerdos sectoriales



Fabio Bertranou
Oficina de la OIT para el
Cono Sur de América
Latina



Adrián Bonilla
Fundación EU-LAC



Laure Rogès
Directorate General for
International Coopera-
tion and Development



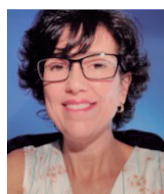
Daniel Pérez
Ministerio de Trabajo y
Seguridad Social



Carmen Britez
Unión del Personal Auxiliar
de Casas Particulares, Fe-
deración Internacional de
Trabajadoras del Hogar



Camila Jordán
Dirección del Trabajo



María Gema Quintero
Universidad Carlos III
de Madrid



Lucía Gándara
Sindicato Único de Tra-
bajadoras Domésticas



María Cotal
Sindicato de Trabajadoras
de Casas Particulares,
Federación Nacional de
Trabajadoras de Casas
Particulares



María del Mar Ortolano
Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad
Social



Francesco Maria Chiodi
Programa EUROsociAL+

3.1. Introducción

El 14 de julio de 2020 tuvo lugar el tercero de una serie de cuatro webinars para el intercambio de conocimiento y experiencias sobre los acuerdos sectoriales que se están adoptando en los diferentes países de Cono Sur, para preservar las condiciones de salud y seguridad en el retorno paulatino a los lugares de trabajo. Este encuentro fue organizado por la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de Argentina, la Fundación EU-LAC y el Programa de la Unión Europea EUROsociAL+.

Este tercer encuentro virtual, moderado por Maribel Batista, Especialista Principal en Actividades con los Trabajadores de la Oficina de la OIT para el Cono Sur, versó sobre el sector del trabajo doméstico, o trabajo en casas particulares, en función del país en el que nos encontremos. En él participaron personas de distintos ámbitos, tanto representantes institucionales como políticos, y también miembros de los sindicatos y del mundo académico, tanto de Europa como de América Latina (AL)⁶⁰.

A diferencia de los anteriores, el webinar sobre el trabajo doméstico no solo se centró en las medidas de seguridad y salud en el trabajo, sino que también puso el foco en las medidas de protección de ingresos de las y los trabajadores del sector.

En las palabras de apertura, Fabio Bertranou, Director de la Oficina de OIT para el Cono Sur, destacó que el sector del trabajo doméstico es uno de los más afectados por la crisis de la COVID-19,

60. En el siguiente link puede consultarse la nota conceptual y la agenda del webinar: https://eurosoci.al.eu/wp-content/uploads/2020/07/Agenda-trabajo-dome%CC%81stico_14_07_2020.pdf

pues hay una gran incertidumbre sobre el proceso de reincorporación a la actividad. En consecuencia, es necesario buscar fórmulas colectivas que faciliten esa reincorporación. En este sentido, son muy importantes las medidas de seguridad y salud en el trabajo, pero también otras que sirvan para compensar la pérdida de ingresos de las trabajadoras del sector. A nivel regional, en América Latina, el trabajo doméstico representa en torno al 14% del empleo femenino, es decir, 1 de cada 10 trabajadoras prestan sus servicios en este sector, sobre todo, aquellas con menores cualificaciones.

“A pesar del importante rol que cada día cumple el trabajo doméstico en miles de hogares, la pandemia ha dejado en mayor evidencia la desprotección de las trabajadoras que ejercen esta labor; la mayoría de ellas mujeres, y en particular, en relación a las condiciones de seguridad y salud mínimas que deben enfrentar diariamente”. (Fabio Bertranou, Director de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina)

Adrián Bonilla, Director de la Fundación EU-LAC, afirmó que el webinar sobre trabajo doméstico evocaba la agenda conjunta de los países de las dos regiones por, al menos, 3 razones importantes. La primera tiene que ver con el contexto, pues el confinamiento ha tenido consecuencias dramáticas, en particular, en el sector del trabajo doméstico. Asimismo, se refirió al trabajo doméstico como el telón de fondo de las relaciones birregionales entre Europa y América Latina, ya que buena parte del trabajo doméstico en los países de Europa lo realizan migrantes que provienen de los países de América Latina y el Caribe. Las condiciones de la migración son estructuralmente precarias y están relacionadas con las agendas sobre legalidad, protección social y aplicación de las legislaciones de carácter laboral en todos los países. El trabajo doméstico es fundamental y engloba varias actividades, incluyendo el cuidado de ancianos, niños y personas enfermas. Aunque ya representaba una actividad económica importante antes de la pandemia, en las circunstancias actuales constituye un cimiento extraordinariamente fuerte de cohesión social. La segunda razón tiene que ver con la precariedad, porque, en tiempos de pandemia, el acceso de las y los trabajadores migrantes a las redes de protección social es menor. Y, en tercer lugar, porque la mayoría de las personas que prestan sus servicios en el trabajo doméstico son mujeres. Este hecho representa una circunstancia adicional a la de la precariedad laboral y pone de manifiesto que todavía hay mucho que avanzar en términos de equidad social y del acceso de las mujeres a derechos y a sistemas legales que permitan la protección de las personas. Por todas estas razones, el tema debe tener continuidad, para buscar escenarios alternativos que permitan que estas realidades marcadas por la precariedad mejoren.

Por su parte, Laure Rogès, Representante DEVCO de la Unión Europea (UE), señaló que la crisis por la COVID-19 llama a una respuesta multilateral. En este sentido, para hacer frente a la misma, la UE ha reorientado sus políticas de cooperación para poder apoyar a los países de América Latina y ayudarles a enfrentarse a la triple crisis generada por la COVID-19 —sanitaria, económica y social— y la salida de la misma, teniendo en cuenta las prioridades de la UE, que son el Estado de bienestar inclusivo y el trabajo decente. En este sentido, la Comisaria de Asociaciones internacionales de la UE, Jutta Urpilainen, ha recordado que la lucha contra las desigualdades debe estar en el centro de la cooperación entre Europa y América Latina. La crisis por la COVID-19 acentúa las desigualdades y amenaza la cohesión social, por lo que, en este contexto, se pone de manifiesto la importancia del programa de la UE EUROsociAL+. De hecho, en los últimos meses, buena parte del trabajo de este programa se ha centrado, casi exclusivamente, en líneas relacionadas con las respuestas post COVID-19. Para la UE, esta serie de encuentros es particularmente importante, porque se centran en la transición entre la crisis y la salida de la misma. El trabajo doméstico tiene una gran relevancia en América Latina y en la UE. Aunque puede parecer muy específico, en realidad, es muy amplio, tanto en relación con la cantidad de personas a las que abarca como a las problemáticas que envuelve, pues engloba temas tan importantes como el trabajo informal, la situación específica de las mujeres y de los migrantes. Las experiencias y reflexiones de este encuentro constituirán un valioso aporte, porque los países participantes tienen

mucha importancia desde el punto de vista de la cooperación triangular. Por último, la crisis por la COVID-19 puede constituir una oportunidad para reconstruir mejor (“build back better”) y juntos.

Daniel Pérez, Director Nacional de Empleo Ministro, de Trabajo de Uruguay, destacó que la crisis de la COVID-19 ha puesto de manifiesto las vulnerabilidades del sector del trabajo doméstico por diversos motivos, porque es un sector con altos grados de informalidad, porque los salarios son sumergidos y porque las familias tomaron la decisión de prescindir de los servicios de los trabajadores domésticos.

3.2. Síntesis de los acuerdos sectoriales

En el webinar se presentaron las experiencias de Argentina, Uruguay, Chile y de la Unión Europea. Las presentaciones se articularon en torno a 4 ejes: el diálogo social, la protección de la salud del trabajador, la protección del empleo y de los ingresos, y la informalidad en el sector.

Argentina

En primer lugar, Carmen Britez, secretaria de la Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) de Argentina y Vicepresidenta de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) presentó la experiencia argentina que, posteriormente comentó María del Mar Ortolano, Coordinadora del Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de dicho país.

En Argentina hay 1.4 millones de trabajadores de casas particulares, de los cuales el 99% son mujeres y el 44,2% jefas de hogar. En concreto, el 90% de los afiliados a la organización UPACP son mujeres. De ahí, que Carmen Britez se refiriese, en todo momento, a las trabajadoras domésticas. La Ley 26.844 “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares” de 13 de marzo de 2013 divide a las trabajadoras domésticas en 5 categorías. Una de ellas, la cuarta, se refiere a las trabajadoras domésticas esenciales, es decir, a las cuidadoras de ancianos y niños. Aunque se trata de una ley muy protectora, en realidad, en Argentina existen niveles muy elevados de informalidad en el sector del trabajo en casas particulares.

El art. 6 inciso 5 del Decreto de Necesidad y Urgencia por el cual se dispone el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio de 20 de marzo (DNU 297/3030) eximió a las “personas que deban asistir a otras con discapacidad; familiares que necesiten asistencia; a personas mayores; a niños, a niñas y a adolescentes” del deber de cumplimiento del “aislamiento social, preventivo y obligatorio” y de la prohibición de circular. Esto significa que, durante la cuarentena, solamente deben prestar servicios las trabajadoras domésticas que pertenezcan a la cuarta categoría. Según los artículos 1 y 2 del DNU 297/2020, el resto de las categorías están exceptuadas de concurrir a sus trabajos, pero tendrían derecho igualmente a percibir su remuneración habitual, conforme al art. 8 del DNU 297/2020 y a la Resolución N° 296/2020 del Ministerio de Trabajo. De esta manera, se está equiparando a las trabajadoras de casas particulares al resto de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo, con la finalidad de protegerlas. En opinión de María del Mar Ortolano, lo que se pretende con este tipo de medidas es reducir las desigualdades.

“Es importante cuidar a quienes nos cuidan, preservando su ingreso y mediante los protocolos que el gobierno brinda” (María del Mar Ortolano, Coordinadora del Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina).

Ahora bien, hay que tener en cuenta que la situación cambia de unas regiones a otras del país y, desde que inició la crisis provocada por la COVID-19, la UPACP ha llevado a cabo una importante

labor de difusión de la información y ha respondido a muchas consultas legales de las trabajadoras domésticas sobre los cambios dinámicos que ha habido en el sector.

Por otro lado, los trabajadores y trabajadoras de casas particulares fueron incluidos en el Decreto 310/2020 de 23 de marzo 2020, por el que se instituye el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) . El importe del IFE es de \$10.000 (pesos argentinos) y está dirigido a trabajadores desocupados, informales, cuentapropistas de las categorías más bajas, además de trabajadores de casas particulares. Carmen Britez valoró de forma muy positiva este subsidio, puesto que es la primera vez que se hace referencia de manera explícita al trabajo en casas particulares, para evitar la pérdida de poder adquisitivo. Las trabajadoras de casas particulares fueron incluidas en esta medida porque, además de las 5 categorías a las que hace referencia la ley del año 2013, algunas de ellas trabajan por jornadas, por lo que pueden tener ingresos muy bajos y discontinuos.

“Es muy importante resaltar el IFE, ya que por primera vez hay un subsidio que reconoce a las trabajadoras de casas particulares registradas como un colectivo de trabajadores, y no solo a aquellas del ámbito informal. Es un logro para nosotras y fue posible gracias al trabajo de políticas públicas con el Estado” (Carmen Britez, Secretaria de Organización de la Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares – UPACP – de Argentina y Vice-Presidenta de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar – FITH –).

Teniendo en cuenta que las trabajadoras domésticas esenciales tenían que seguir prestando servicios, y también de cara a la reincorporación del resto de categorías, el sindicato UPACP, en colaboración con la Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares (OSPACP), elaboró el Protocolo modelo de trabajo sano y seguro ante la COVID-19 para empleadores/ras y trabajadoras/es de casas particulares. Este protocolo, actualizado por última vez el 21 de mayo de 2020, recoge una serie de recomendaciones generales dirigidas tanto a las trabajadoras de casas particulares como a los empleadores. Se trata de un protocolo específico, adaptado a las particularidades del sector, que se presentó en distintos foros institucionales con el objetivo de dar herramientas a los Estados nacional y provinciales, para que tuviesen en cuenta las necesidades específicas del sector en la vuelta gradual al trabajo. Además, la UPACP también organizó varias capacitaciones, a través de la Escuela de Capacitación para el personal del servicio doméstico y en colaboración con Provincia ART, tanto para empleadores como para trabajadores acerca del contenido del Protocolo.

Por otro lado, dadas las múltiples consultas y la dificultad para asesorar a todos los trabajadores de forma presencial, UPACP creó la “App Retorno Seguro”, pensada tanto para trabajadores como para empleadores, con el objetivo de acercarlos. Su función principal es la realización de una autoevaluación sobre los riesgos y las prevenciones para evitar el contagio en el trabajo doméstico. Al finalizar la autoevaluación, se genera un certificado que ambas partes pueden intercambiarse. En esta aplicación también aparece toda la información sobre el Protocolo.

App Retorno Seguro de UPACP

MEDIDAS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL CONTEXTO DEL COVID-19
Julio 2020

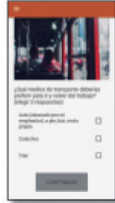
8 | **APP RETORNO SEGURO**

✓ Dadas las múltiples consultas y la dificultad para asesorar a el/la trabajador/a de forma presencial creamos la **APP RETORNO SEGURO**

Esta APP esta pensada tanto para trabajadoras/es como para empleadores



- ✓ La función principal es una autoevaluación sobre los riesgos y las prevenciones de contagio
- ✓ Protocolo de trabajadoras y empleadores
- ✓ Botón de llamado al 144, Link a la ley 26844, links de interés




Actualmente solo disponible para sistema operativo Android.



Fuente: presentación de Britez

Por último, UPACP ha colaborado con el Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina (SACRA) en un proyecto para solicitar el apoyo del Gobierno a los empleadores de las trabajadoras de casas particulares que han perdido su empleo, para que no tengan que prescindir de los servicios de estas últimas.

Chile

Camila Jordán, Directora del Trabajo de Chile y María Cotal, Secretaria del Sindicato de Trabajadoras de Casas Particulares (SINTRACAP) y Presidenta de la Federación Nacional de Trabajadoras de Casas Particulares (FESINTRACAP) de Chile, presentaron la situación en el sector en este país.

En Chile, el contrato de trabajadores de casa particular se encuentra regulado en los arts. 146 y siguientes del Código del Trabajo. Se trata de una normativa de carácter especial, debido a las condiciones particulares en las que prestan sus servicios, pero su existencia no exime al empleador del deber de cumplir con las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de las trabajadoras de casas particulares, a las que se refiere el art. 184 del Código del Trabajo. De hecho, el Convenio núm. 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, ratificado por Chile, se refiere de manera expresa a dicha obligación.

En Chile, se adoptaron una serie de medidas específicas para las trabajadoras de casas particulares a causa de la pandemia por la COVID-19. María Cotal apuntó que, a fecha de junio, 100.000 trabajadoras de casas particulares habían sido despedidas y 30.000 tenían su contrato suspendido. Además, en torno a 180.000 trabajadoras de casas particulares trabajan en la informalidad.

En primer lugar, y con el objeto de proteger la fuente de ingresos de los y las trabajadoras, entre ellos los de casas particulares, se autorizó el retiro de fondos de la cuenta corriente que mantiene el trabajador en la Administradora de Fondos de Pensiones. Según el art. 4 de la Ley núm. 21.227, publicada en el Diario Oficial el 6 de abril de 2020, que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley 19.728, en circunstancias excepcionales y conocida como “Ley de

Protección del Empleo”, pese a encontrarse excluidos del seguro de desempleo, las/los trabajadoras de casas particulares afectados por la suspensión de sus contratos por acto o declaración de autoridad, es decir, debido a la cuarentena, podrán acceder, de forma extraordinaria, a los fondos destinados a la indemnización a todo evento prevista en el art. 163.5.a) del Código del Trabajo, que se financia con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible.

Por otro lado, las/los trabajadores de casas particulares podrán suscribir con el empleador un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo. En este caso, tendrán los derechos apenas mencionados. Sin embargo, si siguen recibiendo su sueldo, o parte de él (debido a un pacto de reducción de la jornada, o a un pacto con su empleador o empleadora para asegurar la continuidad de su trabajo), o percibe un subsidio por incapacidad laboral, no puede retirar estos fondos.

En cuanto al pago de las cotizaciones previsionales y de Seguridad Social, la Ley núm. 21.232, publicada en el Diario Oficial el 1 de junio de 2020, que modifica la Ley núm. 21.227, de 1 de abril de 2020, que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley 19.728, en circunstancias excepcionales, en las materias que indica señala que, en los casos en los que el trabajador de casas particulares vea suspendido su contrato, “el empleador estará obligado al pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como las de la/el trabajador, conforme a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 3, incluyendo además la cotización a que se refiere el literal a) del inciso quinto del artículo 163 del Código del Trabajo, y se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 28 de la presente ley”.

María Cotal apuntó que ese seguro a todo evento equivale a 15 días de salario al año y, por lo general, los/las trabajadoras de casas particulares no trabajan durante muchos años en la misma casa, sino que hay una gran rotación. Además, aunque la tuviesen, la ley chilena sólo permite retirar, como máximo, el seguro correspondiente a 11 años. Por lo tanto, la indemnización a todo evento no sería suficiente para proteger a las trabajadoras de casas particulares durante un periodo de cuarentena tan largo. En consecuencia, desde marzo, el SINTRACAP viene solicitando que puedan tener acceso a una renta básica de emergencia, al igual que otros chilenos y chilenas o al fondo solidario de cesantía.

Uruguay

Daniel Pérez, Director Nacional de Empleo, Ministro de Trabajo de Uruguay y Lucía Gándara, Presidenta del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas de Uruguay, presentaron la situación del país.

Aunque Uruguay fue el primer país en ratificar el Convenio nro. 189 de la OIT, hoy en día no existen las categorías ni el fuero sindical. Por otro lado, si bien Uruguay no se ha visto afectado en la misma medida que otros países de su entorno por la COVID-19, la situación económica de las trabajadoras domésticas es muy complicada.

El 15 de mayo de 2020, el Consejo de Salarios n. 21 de Trabajo doméstico se reunió con el objeto de analizar y dar respuesta a las particularidades propias del sector ante la emergencia sanitaria provocada por la COVID-19 y se alcanzaron una serie de acuerdos. Entre ellos, se destaca el acuerdo relativo a la implementación de la Cláusula 11 del Convenio de 2010 que refiere a la obligación del empleador de abonar a los/las trabajadoras domésticas su salario y/o jornal si deciden prescindir de sus servicios uno o más días de los previstos, cuando el/la trabajadora no tenga derecho al subsidio por desempleo.

Entre las medidas que adoptó Uruguay para proteger a todo el universo de trabajadores, no solo al sector doméstico, destaca el pago de un seguro de desempleo parcial. Esto implica que se puede trabajar unas horas o días y el resto de tiempo durante el que no se trabaje se recibe dicho subsidio del Estado. Esto supone un cambio importante en la normativa pues, normalmente, o se está trabajando o se está en seguro de desempleo.

El Gobierno también creó una ayuda para las trabajadoras de casas particulares informales, pero su importe es considerado muy reducido, siendo el mismo de 25 dólares. Por este motivo, el sindicato, gracias a las donaciones de las empresas, ha repartido canastas de alimentos entre estas trabajadoras domésticas. El propio Director Nacional de Empleo reconoció que las medidas que se han adoptado son claramente insuficientes para hacer frente a la situación dramática que se está viviendo, y que, desde el Ministerio de Trabajo están continuamente trabajando para poder mejorarlas.

Unión Europea

María Gema Quintero Lima, Vicedecana del Grado en Relaciones Laborales y Empleo de la Universidad Carlos III Proyecto de investigación europeo “*Job Quality and Industrial Relations in the Personal and Household Services Sector*”, fue la encargada de referir a la situación en la UE.

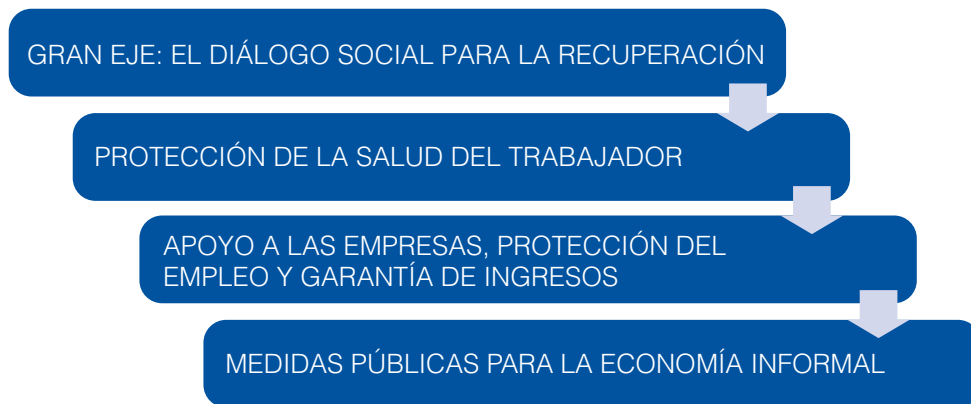
La realidad europea en torno al trabajo doméstico es heterogénea, tanto desde el punto de vista terminológico, pues también se denomina trabajo a domicilio o servicio del hogar, pero también porque, en algunos casos, incluye más servicios que en otros, por ejemplo, en algunos países comprende la atención a la dependencia y en otros no.

La formalización en el sector también varía mucho de unos países a otros y la respuesta a la crisis de la COVID-19 ha dependido de una serie de condiciones, como son el grado de intervención del Estado y de sus instituciones, pero también de la organización territorial del Estado y del reparto de competencias entre las distintas Administraciones Públicas, no solo en el ámbito de la atención, sino también en el empleo y en la salud y sanidad, así como de los niveles de consolidación del diálogo social en general.

El sector del trabajo doméstico en los países europeos y las propuestas durante la crisis por COVID-19



PROPUESTAS PARA EL TRATAMIENTO DE LA CRISIS COVID



Fuente: presentación de Quintero

En algunos países, los servicios de atención a la persona se han considerado servicios esenciales y, por lo tanto, no ha habido paralización durante la fase más severa del confinamiento. En consecuencia, no existe una fase de reanudación, sino de continuación de la actividad. En estos casos, se dio mucha importancia a la protección de la salud de los trabajadores. Durante el desconfinamiento, la atención se ha centrado en la intensificación de la acción preventiva y también en la protección del empleo y de los ingresos, mediante rentas de sustitución. En primer lugar, se ha producido una protocolización de la prevención de riesgos laborales. Se han adoptado protocolos para la seguridad y salud en el trabajo tanto para la fase severa del confinamiento, cuando la actividad no se paralizó, como para la desescalada. En ambos supuestos, existen dos modelos: los protocolos generales para todos los trabajadores, que si bien incluyen a las/los trabajadoras domésticas omiten las necesidades particulares del sector; y aquellos protocolos específicos que se adaptan a las particularidades del trabajo doméstico.

El contenido de los protocolos, sobre todo aquellos para la fase de reanudación de la actividad, se centra en la formación e información de los trabajadores, en las medidas de prevención, como el distanciamiento social o los equipos individuales de protección, garantizando el soporte económico público a las empresas para que puedan proporcionar dichas medidas de protección de la seguridad y salud. También se ha dado importancia a la imposición de sanciones por incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos previstas.

En los países en los que son las empresas las que articulan la prestación del servicio doméstico, los trabajadores del sector estarán protegidos por las obligaciones generales que les impone la legislación. Sin embargo, en aquellos donde la actividad se organiza de forma particular, estas obligaciones preventivas no se garantizan.

Desde el punto de vista de la protección del empleo, algunas de las medidas que pueden aplicarse para mantener el empleo en otros sectores, como, por ejemplo, el teletrabajo, no son aplicables al trabajo doméstico. Sin embargo, otras, como el uso flexible del tiempo de trabajo, por ejemplo, mediante la reducción de la jornada, han podido ser aplicadas en el sector. En lo que se refiere a las ayudas públicas, aquellas como los expedientes de regulación de empleo temporales no resultan aplicables en los países en los que la organización de la actividad no se sustancia a través de empresas.

En los países en los que los trabajadores domésticos están incluidos en los esquemas generales de protección, éstos han podido tener acceso a las medidas de garantías de ingresos de carácter general articuladas en forma de protección por desempleo, desempleo parcial o prórrogas del seguro de desempleo. Sin embargo, otros Estados han creado subsidios extraordinarios de desempleo *ad hoc* para los supuestos de paralización de actividad en el sector del trabajo doméstico de duración limitada. Son prestaciones de corta duración, de cuantía muy limitada e incompatibles con otros ingresos o prestaciones, porque su finalidad es prevenir situaciones de extrema pobreza. En España, se ha creado una nueva figura, el Ingreso Mínimo Vital, que no se dirige exclusivamente a las trabajadoras domésticas, pero que, seguramente, va a tener un impacto importante en dicho sector.

3.3. Puntos claves y recomendaciones que surgieron del evento

- El sector del trabajo doméstico se caracteriza por ser un sector mayormente ocupado por trabajadoras mujeres, con altas tasas de informalidad y precariedad que, además, ocupa a un elevado número de migrantes. Sus particulares características condicionan la eficacia de las respuestas ofrecidas por los poderes públicos para hacer frente a la pandemia de la COVID-19.
- El trabajo doméstico es un tema clave en las relaciones birregionales entre AL y Europa, debido al número de trabajadoras migrantes procedentes de AL que prestan sus servicios en la UE.
- En la mayoría de los países, el trabajo doméstico, o al menos algunas de las actividades específicas que engloba, se consideró una actividad esencial y, por lo tanto, la actividad en el sector no se paralizó totalmente durante el confinamiento, sino que tuvo que continuar. En consecuencia, las medidas de seguridad y salud en el trabajo adquirieron una relevancia fundamental.
- Es necesario adoptar protocolos de seguridad y salud en el trabajo específicos, que tengan en cuenta las particularidades del sector del trabajo doméstico, pero que, a su vez, garanticen el cumplimiento de los estándares de seguridad aplicables al resto de trabajadores, tal y como se prevé en el Convenio nro. 189 de la OIT sobre los/las trabajadoras domésticas.
- La formación de las trabajadoras domésticas y la difusión de información acerca de las medidas recogidas en los protocolos son fundamentales para asegurar su cumplimiento.
- Las medidas que se han adoptado en los distintos países para proteger los ingresos de las trabajadoras del sector son, por lo general, insuficientes para asegurar un nivel adecuado de protección. Normalmente, las trabajadoras del sector del trabajo doméstico no tienen acceso al seguro de desempleo estándar y las cuantías de los subsidios, ya sean de carácter general a los que también pueden tener acceso el resto de los trabajadores o específicos, que se le reconocieron es muy reducida y no es suficiente para cubrir sus necesidades básicas.
- Los altos niveles de informalidad en el sector dificultan todavía más la protección de los/las trabajadoras de casas particulares, pues no todas las personas que prestan sus servicios en el sector pueden acceder a las medidas adoptadas por los poderes públicos. Dichas medidas, en ocasiones, se reducen a una canasta de comida o a un subsidio de cuantía ínfima.
- Es necesario proteger a las trabajadoras de casas particulares, al igual que se protege al resto de trabajadores. Esto lo exige el Convenio de la OIT cuando se refiere a la igualdad en las compensaciones.
- El diálogo social y, sobre todo, su institucionalización, es un factor clave tanto en el proceso de formalización del trabajo doméstico como en la implementación de medidas para proteger la seguridad y la salud, el empleo y los ingresos de las trabajadoras domésticas.
- La falta de permeabilidad de las medidas adoptadas al sector del trabajo doméstico pone de manifiesto la vulnerabilidad individual de los trabajadores que, en realidad, no es más que el resultado de la vulnerabilidad colectiva.

3.4. Respuesta a las consultas e interrogantes del chat

Las personas que estaban siguiendo el webinar plantearon una serie de preguntas a los panelistas, entre las que cabe destacar la siguiente:

- *Para Carmen Brites (Argentina): ¿considera que es importante federalizar al interior del país la buena experiencia que conlleva la implementación y desarrollo del Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares?*

También le consultaron sobre teléfonos para asesoramientos y consultas.

Desde la UPACP, consideramos que, si bien estamos de acuerdo en federalizar el tribunal de trabajadoras domésticas, es un espacio de contención del sector tanto para los empleadores como para los trabajadores. Sabemos que para que esto suceda tiene que haber una modificación de la ley nacional. Nosotros entendemos que este es el inconveniente más grande en este momento, y por ahora no lo vemos viable. Y, en ese sentido, somos respetuosos con las autonomías provinciales.

3.5. Conclusiones y definiciones que puedan ser de utilidad para otros países

La salida gradual y selectiva del confinamiento en el trabajo en casas particulares es un tema sensible que suscita mucho interés y preocupación, puesto que, ya antes de la pandemia de la COVID-19, era un sector caracterizado por la informalidad y la precariedad. La crisis actual ha agravado la ya de por sí complicada situación en la que se encontraban las personas que prestan sus servicios en el sector del trabajo doméstico.

Los acuerdos sectoriales que se han adoptado en los distintos países que participaron en el webinar COVID-19 ¿Cómo nos preparamos para la salida gradual y selectiva del confinamiento en el trabajo en casas particulares? Las medidas de seguridad y salud en el trabajo, las medidas de protección de ingresos de las/los trabajadoras, el papel del diálogo social y los acuerdos sectoriales se articularon en torno a dos ejes fundamentales: la protección de la salud y la protección del empleo y de los ingresos.

Sin duda, la protección de la salud, mediante la adopción de protocolos y la proporción de servicios de información, es una de las medidas más importantes que se han puesto en práctica en los distintos países, tanto durante el confinamiento, como en los casos en los que las trabajadoras domésticas continuaron prestando servicios, porque su actividad se consideró esencial, como en la fase de recuperación progresiva de todas las actividades.

Además, en todos los países se han articulado medidas para proteger el empleo y los ingresos de los/las trabajadores domésticos, para aquellos casos en los que su actividad se vio paralizada. Sin embargo, en la mayoría de las ocasiones, los recursos destinados por los Estados para proteger los ingresos parecen no ser suficientes para responder a sus necesidades reales. No obstante, las medidas que han instrumentado los poderes públicos son muy importantes. Desde el punto de vista de la protección del empleo, también son relevantes algunas soluciones que se han utilizado en otros sectores y que también pueden extenderse al trabajo doméstico, como, por ejemplo, el tiempo de trabajo flexible. En todo caso, queda claro que es imprescindible reconocer a los/las trabajadoras domésticas igualdad de condiciones en el mercado laboral, tal y como requiere el Convenio nro. 189 de la OIT.

La adopción de medidas para proteger la seguridad y salud en el trabajo, el empleo y los ingresos de las trabajadoras domésticas no basta, sino que es necesario que los poderes públicos cuenten con la

capacidad para gestionar, implementar y controlar dichas medidas, circunstancias que no siempre se dan. En este sentido, se pone de manifiesto que, donde hay una institucionalización del diálogo social e interlocutores sociales potentes, las soluciones han sido específicas, amplias y relativamente efectivas, lo que ha permitido una gran protección, tanto cuando ha habido paralización como cuando la actividad ha continuado, en especial, desde el punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, un tema transversal, y que ya estaba sobre la mesa desde antes de la pandemia causada por la COVID-19, es la necesidad de formalización en el trabajo doméstico. Para que esta crisis y la fase de la recuperación puedan llevar a un salto cualitativo y a una mayor formalización de estas trabajadoras, se necesita voluntad política. Sin ella nos limitaríamos a denunciar la situación. En este sentido, es importante trabajar en la concientización de los empleadores así como de las trabajadoras domésticas para que exijan su formalización, es decir, la participación en condiciones regulares en el mercado laboral. Esto significa también dignificar y reconocer el estatus pleno de trabajo del trabajo doméstico. En muchos casos, la formalización pasa por una regularización previa de las trabajadoras migrantes, pues, como se ha mencionado, una parte importante de las personas que prestan sus servicios en el sector son migrantes.

El trabajo doméstico es un tema fundamental en la alianza entre Europa y AL y para el multilateralismo. Para la UE, y para sus instrumentos, como lo es el programa EUROsociAL+, el multilateralismo es un marco, una propuesta, un horizonte que, en el caso de AL, se traduce en una fuerte voluntad de alianza birregional. Por eso existe un fuerte compromiso para reforzar los lazos y la cooperación entre AL y Europa, partiendo del hecho de que las dos regiones se necesitan, pues tienen valores similares que se ven amenazados por la pandemia de la COVID-19. En este sentido, la cohesión social es uno de los principios que orientan la acción de la UE en la cooperación con AL.

4. IV webinar: Sector mercado de abasto

Los mercados de abasto frente a la COVID-19: hacia una salida gradual y selectiva del confinamiento

Las medidas de salud y seguridad en el trabajo y el papel del diálogo social



Pablo Sorondo
Oficina de la OIT
Argentina



Nahuel Levaggi
Mercado Central de
Buenos Aires



Froilán Flores
Confederación Gremial
Nacional de Organizacio-
nes de Ferias Libres



Raul Giboudot
Federación Latinoame-
ricana de Mercados de
Abastecimiento



Genís Arnás Páez
Instituto Municipal
de Mercados de
Barcelona



Laure Rogès
Directorate General for
International Coopera-
tion and Development



Fabio Bertranou
Oficina de la OIT para el
Cono Sur de América
Latina



Luis Guillermo Bulit
Goñi
Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad
Social

4.1. Introducción

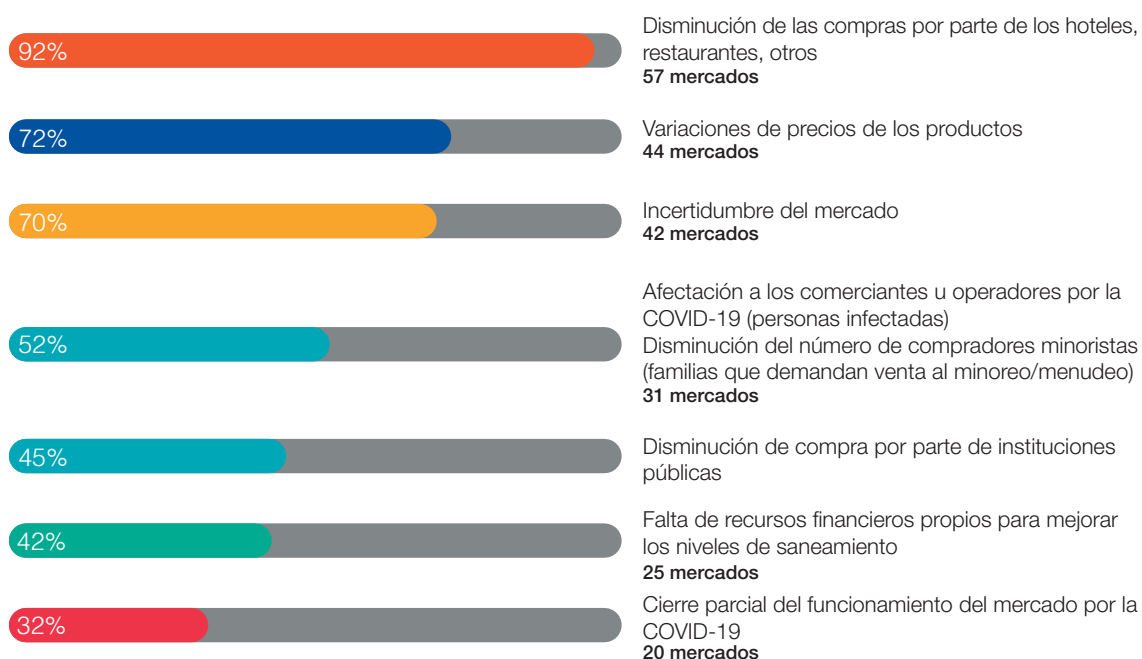
El 4 de agosto de 2020 tuvo lugar el cuarto y último encuentro de una serie de webinars para el intercambio de conocimiento y experiencias sobre los acuerdos sectoriales que se están adoptando en los diferentes países de Cono Sur, para preservar las condiciones de salud y seguridad en el retorno paulatino a los lugares de trabajo. El encuentro fue organizado por la Oficina de OIT Cono Sur, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de Argentina y el Programa de la Unión Europea EUROsociAL+.

Este cuarto encuentro virtual, moderado por Pablo Sorondo, funcionario de comunicación y gestión de la información de la Oficina de la OIT en Argentina, versó sobre los mercados de abasto, y en él participaron distintos actores de este sector, procedentes tanto de Europa como de América Latina (AL)⁶¹.

Los mercados de abasto son lugares que concentran a un elevado número de personas. Sin embargo, al contrario de lo que ocurrió en otros sectores, su actividad no se paralizó durante la crisis. Fueron considerados servicios esenciales por encargarse de abastecer de alimentos a la población y se mantuvieron activos, tanto en Europa como en América Latina. Pese a que en la mayoría de los mercados hubo casos de COVID-19 entre sus trabajadores, la actividad continuó.

61. La agenda completa de este cuarto webinar puede consultarse en la página web de EUROsociAL+: <https://eurosoci.al.eu/wp-content/uploads/2020/07/Agenda-IV-Webinar-Mercados.pdf>

Figura 2. Principales cuellos de botella (múltiples respuestas, en %)



Fuente: Elaboración propia en base a FAO (2020).

Por lo anteriormente mencionado, cabe señalar que, en el caso del sector de los mercados de abasto, no se puede hablar de salida gradual y selectiva del confinamiento en sentido estricto, puesto que, en realidad, el confinamiento no provocó la paralización del sector. Los mercados de abasto siguieron y siguen funcionando durante la pandemia de la COVID-19 en los distintos países, al igual que otros sectores, como, por ejemplo, el del transporte público, incluso durante los momentos de confinamiento más estricto.

El moderador del webinar fue planteando una serie de preguntas a los panelistas para conocer en detalle cómo se ha desarrollado la actividad en los mercados de abasto en el contexto de la COVID-19.

4.2. Síntesis de los acuerdos sectoriales

En el webinar, se presentaron las experiencias en los mercados de abastos en Argentina, Chile y España. Además, Raúl Giboudot, secretario general de la Federación Latinoamericana de Mercados de Abastecimiento (FLAMA), proporcionó una perspectiva más general sobre la situación de los mercados en AL. En concreto, apuntó que FLAMA ha desarrollado una estrategia conjunta con la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), con el objetivo de llevar a cabo un monitoreo sobre el impacto de la COVID-19 en los mercados mayoristas.

Argentina

Nahuel Levaggi, Presidente del Mercado Central de Buenos Aires presentó la experiencia en el citado Mercado Central.

Para entender las medidas que se adoptaron para hacer frente al COVID-19 en el Mercado Central de Buenos Aires, en primer lugar, su Presidente, proporcionó información detallada sobre su

estructura. El Mercado Central de Buenos Aires es el centro comercializador de frutas y hortalizas que abastece a la Región Metropolitana y a Buenos Aires, donde viven 12,8 millones de personas. Está compuesto por 18 naves y tiene casi 900 puestos, razón por la cual Nahuel Levaggi se refirió al Mercado como una “pequeña ciudad”. El Mercado tiene 34 años de vida y cuenta con una comunidad fuerte y consolidada. En él conviven sectores más empresariales con otros compuestos por población pobre que se encarga, sobre todo, de las labores de carga y descarga. En total, aproximadamente, 15.000 personas circulan a diario en el Mercado.

Ya desde antes de la crisis provocada por la COVID-19, el Mercado Central de Buenos Aires venía participando en una Mesa interinstitucional, con la Oficina de la OIT en Argentina y con otros organismos del país, con el objetivo de establecer una campaña sobre trabajo decente en el sector, para todas las personas que trabajan en el Mercado (desde el que está cargando bultos hasta el que está en un puesto).

Pese a que algunos de los trabajadores del Mercado Central fueron diagnosticados con COVID-19, teniendo en cuenta que abastece a un número muy elevado de población, la actividad en el Mercado no se paralizó en ningún momento, si no que ha seguido funcionando. Para buscar un equilibrio entre la necesidad de seguir operando y el mantenimiento de la cuarentena, se elaboró un Protocolo COVID-19 muy exhaustivo, que ha sido revisado cotidianamente y semanalmente, siguiendo las indicaciones, desde un primer momento, del Ministerio de Salud de la Nación y del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. Han ido implementando las medidas previstas en el Protocolo y mejorándolas. En particular, hubo que mejorar las cuestiones de circulación interna dentro del mercado a fin de garantizar la distancia. También se creó un protocolo de aislamiento muy exhaustivo para cuando se detecta un caso positivo de COVID-19, y así asegurar la continuidad de la actividad en el Mercado y evitar su veloz propagación.

“La pandemia condicionó la capacidad de acción, pero no la detuvo. Fuimos poniendo en prácticas propuestas, protocolos y gestiones necesarias para la protección y salud de los trabajadores” (Martín Levaggi).

En el proceso de elaboración del Protocolo, se mantuvo diálogo con los distintos operadores del sector. En concreto, y en la actualidad, se mantienen reuniones semanales con los operadores, con las cooperativas de descarga, con los gremios de trabajadores y trabajadoras del mercado. En estas reuniones, se transmiten las medidas a tomar, bajo la dirección del Ministerio de Salud de la Nación, pero también se reciben sus propuestas e inquietudes. Las medidas se van construyendo de forma conjunta entre las instituciones de salud pública, la autoridad del Mercado y su propia comunidad.

“La pandemia condicionó la capacidad de acción, pero no la detuvo. Fuimos poniendo en práctica propuestas, protocolos y gestiones necesarias para la protección y salud de los trabajadores”.(Nahuel Levaggi, Presidente del Mercado Central de Buenos Aires, Argentina).

Chile

Froilán Flores, Vicepresidente de la Confederación Gremial Nacional de Organizaciones de Ferias Libres (ASOF C.G) se encargó de exponer la situación en los mercados de abasto de Chile.

El contexto en el que se desarrollan las ferias libres en Chile es diferente, por ejemplo, a lo que ocurre en el Mercado Central de Buenos Aires, puesto que entre el 80 y 90% de las ferias funcionan al aire libre en las calles. Flores señala que en las ferias libres existen importantes déficits desde el punto del trabajo decente. Existen problemas de legalidad, porque los titulares de los puestos no tienen una cultura tributaria, previsional y de seguridad laboral. Muchos ayudantes prestan servicios

en distintos puestos, pero no tienen vinculación contractual con ninguno de ellos. Con todo, perciben un salario superior a la media de Chile. Estos problemas conllevan a la precariedad institucional de las ferias.

ASOF lleva 20 años funcionando y, desde su creación, se marcaron tres objetivos principales: reorganizar la organización a nivel nacional, que ya no existía; contar una ley de ferias libres que les diese un sustento jurídico, que actualmente sigue sin existir; y la profesionalización del sector.

Desde el inicio de la pandemia, ASOF elaboró protocolos para gestionar la crisis de la COVID-19 en las ferias libres, partiendo de la premisa de que las ferias tenían que seguir funcionando para asegurar la provisión alimentaria a la población y garantizar la distribución de enseres esenciales. En concreto, el 9 de abril de 2020, se confeccionó el Plan de Emergencia de Ferias Libre ante COVID-19. Asimismo, ASOF ha creado protocolos con medidas urgentes de seguridad sanitaria para ferias libres ante la crisis COVID-19. Entre ellas, destaca la necesidad de que cada puesto cuente con un espacio para que tanto los trabajadores como el público puedan lavarse las manos.

ASOF participó en una mesa con el Ministerio de Agricultura para ver los avances y los retrocesos en la gestión de la COVID-19 en las ferias libres y también con la FAO, que les prestó una ayuda fundamental.

El Ministerio de Agricultura, en conjunto con los Ministerios de Economía y Salud, estableció unos Lineamientos para buenas prácticas respecto a la prevención y reacción por COVID-19 para el funcionamiento de las ferias libres. El 29 de abril de 2020, el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y el Ministerio de Agricultura elaboraron el Protocolo de manejo y prevención ante COVID-19 en ferias libres.

En opinión de Froilán Flores, el 90% de las ferias libres funcionaron sin problemas desde el comienzo de la pandemia y la mayoría de los puestos aceptaron y cumplieron con las medidas previstas en los protocolos, sin repercutir el coste de su puesta en práctica en el precio final del producto. Además, la informalidad de los trabajadores del sector no impactó en la gestión de la crisis de la COVID-19, pues las medidas se cumplieron igualmente.

Los resultados de las pruebas de COVID-19 que se hicieron a las personas que trabajan en el sector de las ferias libres demostraron que ha habido menos casos que en otros sectores, pese a que están en contacto directo con el público. Esto pone de manifiesto que las medidas que se adoptaron desde un primer momento han funcionado.

España

Genís Arnás Páez, Jefe del Departamento de Mercados del Instituto Municipal de Mercados de Barcelona, fue el encargado de presentar la experiencia española, en concreto, de Barcelona.

Allí, el modelo de los mercados de abasto es distinto respecto a Argentina o Chile. Todos los mercados son de gestión pública. El Instituto Municipal de Mercados de Barcelona, al que pertenece el panelista, se encarga de llevar a cabo esta tarea. En la ciudad de Barcelona hay 39 mercados de barrio que dan cobertura a una población de, aproximadamente, 30.000 personas. Cada mercado es diferente y se adapta al público objetivo de cada barrio.

La gestión pública convive con una gestión público-privada. Los mercados se agrupan a través de la asociación de los comerciantes. La adhesión a la asociación es obligatoria. Esta asociación gestiona un pequeño presupuesto y también puede requerir que los comerciantes paguen un impuesto

adicional. Por lo tanto, los titulares de los puestos tendrían que pagar dos impuestos, uno para la Alcaldía de Barcelona y otro para la asociación de comerciantes del mercado en el que se encuentran.

Al inicio de la crisis por la COVID-19, la Alcaldía de Barcelona decretó que los mercados que se dedicaban a la alimentación fueran un servicio esencial y que, por lo tanto, podían seguir funcionando durante el confinamiento. Asimismo, se hizo un llamamiento a la tranquilidad de la población, garantizando que los mercados no se iban a quedar sin abastecimiento, para que los usuarios cambiaran sus hábitos de consumo y no acudiesen de forma tan frecuente al mercado. Por su parte, los mercados que no vendían alimentos tuvieron que cerrar.

Debido al funcionamiento de los mercados de abasto es que fue necesario adoptar una serie de medidas específicas. La Agencia de Salud Pública de Cataluña fue la encargada de poner en práctica los protocolos en los mercados de la ciudad de Barcelona.

Al inicio de la pandemia, el uso de mascarilla no era obligatorio, pero sí lo fue más adelante, tanto para los comerciantes como para el público. Los mercados tuvieron que reducir el aforo, para poder continuar funcionando. Es por ello que hicieron un estudio para conocer el aforo total de los mercados, en el que contabilizaron también a los trabajadores. Al principio, contrataron a personas para que contasen de forma manual el número de personas que accedían y salían del mercado. Al final, se pusieron en manos de una empresa que organiza eventos al aire libre, que les ayudó y aconsejó. Tal es así que en algunos mercados de la ciudad de Barcelona ya se han instalado unas cámaras de video vigilancia que cuentan de forma automática, y conjunta si hay varias cámaras, las personas que entran y salen del mercado, a fin de controlar el aforo y garantizar el distanciamiento físico. Este protocolo se aplicó solo los sábados, día en el que se registra una mayor afluencia de personas en los mercados de la ciudad. Este sistema se ha consolidado y ya está instalado de forma permanente en algunos mercados.

4.3. Puntos claves y recomendaciones que surgieron del evento

- Existen importantes diferencias de funcionamiento en los modelos de mercados de abasto entre los distintos países. Algunas de las medidas que se han puesto en práctica en Europa no pueden desarrollarse en AL. Con todo, el intercambio de experiencias es muy importante a la hora de construir políticas alimentarias y de gestionar la crisis post COVID-19 en el sector.
- Los mercados de abasto fueron considerados servicios esenciales y continuaron funcionando durante la crisis por la COVID-19. Demostraron una capacidad rápida de adaptación a la nueva situación provocada por el virus.
- El sector de los mercados de abasto se caracteriza por presentar altos niveles de informalidad. Se trata de un problema histórico, anterior a la pandemia.
- La elaboración de protocolos sobre medidas para hacer frente a la crisis por la COVID-19 en los mercados de abasto es muy importante, pero no es suficiente, porque habrá que ver en qué contexto se van a aplicar.
- Es muy importante que los distintos actores que operan en el sector de los mercados de abasto participen en la elaboración de los protocolos y en la puesta en práctica de las medidas previstas en los mismos.
- La pandemia está permitiendo identificar de forma clara los problemas que existen en el sector y puede suponer una oportunidad para otorgar derechos a los trabajadores informales que prestan servicios en los mercados.
- La informalidad en el sector no fue un obstáculo de cara a la implementación de las medidas de seguridad y salud en los mercados de abasto, pues el cumplimiento de las medidas previstas en los protocolos se garantizó igualmente.

- La capacitación de los trabajadores de los mercados de abastos acerca de las medidas de protección de la seguridad y salud en el trabajo frente al COVID-19 es fundamental.
- Pese a no contar con ninguna representante en el webinar, el papel de las mujeres en el sector de los mercados de abasto ha sido clave a lo largo de la historia. De hecho, muchas de las titulares de los puestos de los mercados son mujeres.
- La crisis de la COVID-19 nos ha permitido valorizar la actividad de sectores que se consideraban muy primarios o rutinarios.

4.4. Respuesta a las consultas e interrogantes del chat

Los asistentes al webinar plantearon preguntas a través del chat, que el moderador les formuló a los panelistas una vez finalizaron sus intervenciones.

En concreto, se le preguntó a Froilán Flores (Chile) y a Genís Arnás (España) sobre las lecciones aprendidas en los mercados de abastos, susceptibles de aplicarse a industrias que no han sido consideradas esenciales.

Por un lado, en su respuesta, Froilán destacó la importancia de la unidad del gremio y la relevancia del canal de la alimentación para la sociedad. En su opinión, es necesario seguir funcionando con organización y, en este sentido, la capacitación es la principal herramienta para enfrentarse a situaciones complejas, prepararse para el futuro y para la modernización.

Por otro lado, Genís Arnás señaló la importancia de la comunicación en la gestión de la crisis de la COVID-19, pues fue muy importante enviar mensajes que dieron credibilidad al sector. Esta técnica puede usarse en otros sectores.

4.5. Conclusiones y definiciones que puedan ser de utilidad para otros países

La principal conclusión que puede extraerse del webinar Los mercados de abasto frente a la COVID-19: hacia una salida gradual y selectiva del confinamiento. Las medidas de salud y seguridad en el trabajo y el papel del diálogo social es la importancia fundamental de las medidas de seguridad y salud en el trabajo en sectores esenciales, como el de los mercados de abasto, que continuaron funcionando durante la pandemia de la COVID-19, incluso en los períodos de confinamiento más estrictos. Al tratarse de lugares en los que se concentran grandes cantidades de personas, el diseño y la implementación temprana de protocolos son de vital importancia, para poder responder a las necesidades concretas de las distintas realidades, que son muy diferentes en los distintos países. El webinar sirvió para poner de manifiesto la relevancia del intercambio de experiencias, incluso entre países que se encuentran en situación muy distintas. Los mercados de abastos, sobre todo en América Latina, se caracterizan por contar con altas tasas de informalidad. En este sentido, la pandemia puede servir para identificar y hacer frente a los problemas estructurales del sector.

5. Cierre del ciclo de webinars

Las palabras de cierre del webinar *Los mercados de abasto frente a la COVID-19: hacia una salida gradual y selectiva del confinamiento* celebrado el 4 de agosto estuvieron a cargo de Laure Rogès, Representante DEVCO de la Unión Europea (UE), Fabio Bertranou, Director de la Oficina de la OIT para el Cono Sur y de Luis Guillermo Bulit Goñi, Secretario de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina. El cierre de este webinar fue, a su vez, el cierre del ciclo de seminarios web sobre las medidas de salud y seguridad en el trabajo y el papel del diálogo

social en la salida gradual y progresiva del confinamiento organizados por la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de Argentina y el Programa de la Unión Europea EUROsocial+. En total, en el ciclo de webinars, que empezó el 9 de junio, se analizaron 4 sectores: la construcción, el transporte público, el trabajo doméstico y los mercados de abasto, con la asistencia de más de 600 participantes en total.

- **Laure Rogès**, Representante DEVCO de la Unión Europea

En primer lugar, Laure Rogès, explicó por qué se había decidido poner el foco en estos 4 sectores y no en otros. Se trata de sectores estratégicos, que crean muchos empleos, pero que tienen, asimismo, altas tasas de informalidad. Además, la elección de estos 4 sectores permitió profundizar en las medidas de seguridad y salud en las cadenas complejas de suministro de las ciudades. Laure Rogès destacó que en los 4 webinars se han recogido insumos fundamentales para el diseño de intervenciones de apoyo a las políticas públicas orientadas a garantizar la seguridad y la salud de trabajadores y trabajadoras, con medidas de protección y prevención para reducir al mínimo los riesgos profesionales en la reanudación progresiva de las actividades económicas.

Los aportes de todos los participantes en esta serie de encuentros virtuales, actores del diálogo social, administraciones, sindicatos, empresas, así como los análisis y las recomendaciones serán sistematizados en una publicación. Laure Rogès manifestó que la UE espera que esta publicación pueda servir de referencia y como hilo conductor para el diseño y la implementación de medidas que respondan de manera eficiente a los retos que supone la actual coyuntura para las políticas públicas de nuestros países. En su opinión, estamos aprendiendo e innovando juntos, porque esta situación es nueva para todos. De hecho, cuando empezó el ciclo de seminarios nos preguntábamos cómo debíamos prepararnos para la salida gradual y selectiva del confinamiento y compartíamos medidas para la reactivación social y económica. Pensábamos entonces en una “nueva normalidad” post COVID-19. Sin embargo, en realidad, ahora tenemos que enfrentarnos a un nuevo contexto de convivencia con la COVID-19. En consecuencia, nuestras iniciativas deberán repensarse en este nuevo escenario de convivencia.

Rogès destacó que la Comisaria de Asociaciones internacionales de la UE, Jutta Urpilainen, afirmó hace poco que esta crisis puso de manifiesto la realidad innegable de que el sufrimiento es mucho mayor para unos que para otros. La crisis por la COVID-19 ha hecho más visibles las desigualdades, tanto entre países como dentro de ellos, exacerbando y polarizando las vulnerabilidades de algunos colectivos.

Las respuestas nacionales están marcadas por las diferentes realidades y condiciones de partida. Muchos países han tenido que afrontar la crisis con sistemas de salud precarios y con menos margen para preservar, simultáneamente, la salud, la actividad económica, el empleo y los medios de vida. Con todo, se observa una constante. En las dos regiones, los Estados han jugado un papel central en la gestión de la emergencia, con medidas sanitarias de orden público y económico. Tal y como se ha recordado en los webinars, es fundamental avanzar en el diálogo social con múltiples actores, para avanzar en esta trayectoria.

La visión de la UE es que la gestión de esta crisis debe realizarse desde una perspectiva de apoyo mutuo. En este sentido, la UE ha movilizado todos los medios a su disposición para ayudar a los Estados miembros a coordinar sus respuestas nacionales. Esto también quiere decir compartir información sobre medidas de gestión que funcionan mejor que otras. En julio de 2020, los dirigentes de la UE alcanzaron un acuerdo sobre un paquete económico exhaustivo que reúne el presupuesto futuro de la UE con un conjunto de medidas para la recuperación, denominado “Next Generation European Union”. En el nombre que se ha dado al paquete pueden apreciarse indicios de

solidaridad intergeneracional. Estas ayudas contribuirán a la recuperación después de la pandemia en línea con la agenda de la UE, centrada en las transiciones ecológica y digital. La UE considera que la reconstrucción debe pasar por estas dos transiciones.

Esta visión de solidaridad y de cooperación también se traduce en la cooperación internacional, en particular con América Latina (AL). La UE y sus Estados miembros han reorientado sus programas de cooperación con AL y el Caribe, para responder a la pandemia y, por ejemplo, el programa EUROsociAL+, que ha organizado este evento, ha readaptado gran parte de sus actividades en este sentido.

El mes pasado, los jefes de Estado de ambas regiones y el Alto Representante de la UE, Josep Borrell, han reafirmado su voluntad de reforzar la cooperación entre ambas regiones, para hacer frente a la pandemia y a sus consecuencias.

La COVID-19 ha supuesto una prueba fundamental de resiliencia para las sociedades, para las economías y para la gobernanza en todo el mundo. Nos enfrentamos a un desafío global y esto llama a una respuesta global. Está claro que la respuesta debe pasar por el multilateralismo y requiere la articulación de esfuerzos y una acción colectiva internacional. Nuestras dos regiones pueden, y Laure Rogès se atreve a decir que deben, ayudarse mutuamente. En consecuencia, desde la UE esperan que espacios como los de este ciclo de webinars sirvan para reforzar la alianza birregional, así como nuestra capacidad para encontrar soluciones adecuadas a la disparidad de situaciones en nuestros dos continentes, para que todos consigamos reconstruir mejor y no dejar a nadie atrás.

- **Fabio Bertranou**, Director de la Oficina de OIT para el Cono Sur

Fabio Bertranou destacó la importancia del multilateralismo y de ahí la alianza para organizar esta serie de webinars entre EUROsociAL+, la UE, DEVCO y la OIT, así como con sus contrapartes en los distintos países, en particular, con el Ministerio de Trabajo de Argentina. También han participado los actores del diálogo social, en particular, los representantes de los trabajadores y de los empleadores, pero también otras asociaciones.

Desde que empezamos a pensar esta serie de seminarios en abril, decidimos poner el foco en las medidas de seguridad y salud, pues entendimos que no era posible un retorno a la actividad, a la “nueva normalidad” que tiene que ser mejor, con trabajo decente, con diálogo social y con participación de los actores sociales, si no iba acompañada de una estrategia para lograr un entorno seguro y saludable para los trabajadores, para las empresas y para la sociedad.

La crisis por la COVID-19 en el ámbito del empleo nos abre la posibilidad de repensar el futuro del trabajo sobre el que veníamos discutiendo desde hace unos años, es decir, sobre cuáles son las instituciones que vamos a necesitar para que el trabajo decente sea una realidad para todos y todas.

- **Luis Guillermo Bulit Goñi**, Secretario de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina.

Por último, Luis Guillermo Bulit Goñi destacó la importancia que ha tenido el ciclo de webinars para el Ministerio de Trabajo de Argentina, pues ha puesto en evidencia la importancia que tiene algo que muchas veces pasa desapercibido, como es la cooperación internacional. Para el Ministerio, la cooperación con la UE y con la OIT ha sido especialmente importante por el enfoque que adoptan, pues no se trata de imponer una receta universal para todos, cuando el mundo es totalmente diferente y heterogéneo, sino que se ponen en marcha actividades de diálogo conjunto y permanente, para construir puentes e intentar entender la realidad y la heterogeneidad que, a veces, existe incluso dentro de un mismo continente o región.

Por otro lado, sabemos que los cambios en las políticas afectan a distintos intereses y por eso es necesario que los hagamos a través del diálogo. Luis Guillermo Bulit Goñi, parafraseando a Gandhi, señaló que “no hay un camino al diálogo, sino que el diálogo es el camino, para construir políticas de mejor calidad”.

La pandemia de la COVID-19 resaltó la importancia que tienen sectores como los 4 que se han tratado en los webinars, que se caracterizan por una gran informalidad. Una de las lecciones aprendidas que nos deja la COVID-19 es que tenemos que aprender que esa informalidad existe y que tenemos que trabajar muy duramente en el diálogo tripartito para disminuirla. También hemos aprendido que la modernidad puede generar nuevas formas de informalidad, como, por ejemplo, en el trabajo de plataformas o en algunos tipos de teletrabajo. Asimismo, también puede ser una forma de desprotección del trabajador no tener un momento de descanso, porque el empresario lo llama a cualquier hora.

Por otro lado, la nueva normalidad, a la que vamos paulatinamente incorporándonos, no nos tiene que hacer olvidar que las políticas de protección social no son un gasto, si no una inversión social.

En definitiva, el Secretario de Estado de Seguridad Social de Argentina señaló que es necesario revalorizar los esfuerzos de cooperación internacional que nos llevan a compartir miradas y ponen de manifiesto que todos tenemos algo que enseñar y algo que aprender, y propone estrechar los lazos de cooperación en este sentido.

6. Recursos de la OIT en materia de seguridad y salud frente a la COVID-19

La OIT ha puesto a disposición de sus constituyentes tripartitos una serie de recursos en materia de seguridad y salud frente a la COVID-19 y sus riesgos asociados. Entre otros, podemos destacar:

- OIT (2020) “Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo”. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf
- OIT (2020) “Herramienta de 10 pasos para un retorno al trabajo seguro y saludable en tiempos de COVID-19”. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_745842.pdf
- OIT (2020) “Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19”. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf
- OIT (2020) “Actualización de las necesidades del sistema: Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC”. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_736237.pdf
- OIT (2020) “Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. A practical guide”. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_751232.pdf
- OIT (2020) “Guía de orientaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo frente a la COVID-19 para personas empleadoras y trabajadoras del hogar”. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_755065.pdf
- OIT (2020) “Lista de comprobación para afrontar los riesgos de la pandemia de la COVID-19 orientada al sector de recolección de residuos. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_764116.pdf
- OIT (2020) “Prevención y mitigación de la COVID-19 en el trabajo lista de comprobación”. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_741818.pdf
- OIT (2020) “Prevención y mitigación de COVID-19 en el trabajo para pequeñas y medianas empresas. Lista de comprobación y manual de comprobación”. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_753623.pdf
- OIT (2020) “Guía práctica para la prevención y mitigación de la COVID-19 en la agricultura”. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_743667.pdf
- OIT (2020) “La COVID-19 y los trabajadores de los cuidados a domicilio y en instituciones”. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_762077.pdf
- OIT (2020) “La COVID-19 y los servicios de transporte urbano de pasajeros”. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_760415.pdf
- OIT (2020) “Prevención y mitigación de la COVID-19 en el trabajo Lista de comprobación para Colombia”. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_745696.pdf

EUROSOCIAL es un programa financiado por la Unión Europea que, a lo largo de sus 15 años de trayectoria, ha venido ofreciendo un espacio para el aprendizaje entre pares, así como el intercambio de experiencias entre instituciones homólogas de Europa y América Latina. EUROSOCIAL tiene como fin contribuir a la mejora de la cohesión social en los países latinoamericanos, mediante la transferencia del conocimiento de las mejores prácticas, que contribuya al fortalecimiento institucional y a la implementación de políticas públicas. Su acción parte desde la convicción de que la cohesión social debe ser considerada como fin en sí misma y, al mismo tiempo, como medio para reducir brechas porque la desigualdad (económica, territorial, social, de género) constituye un freno a la consecución de cualquier Objetivo de Desarrollo Sostenible. EUROSOCIAL cuenta con una innovadora metodología para implementar la cooperación internacional, partiendo de un diálogo institucional horizontal, flexible, complementario y recíproco, focalizando su acción en las áreas de políticas sociales, gobernanza democrática y equidad de género.



EUROSociAL+ es un consorcio liderado por:



Publicación conjunta de:

