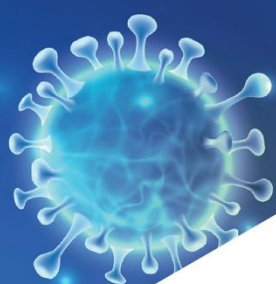
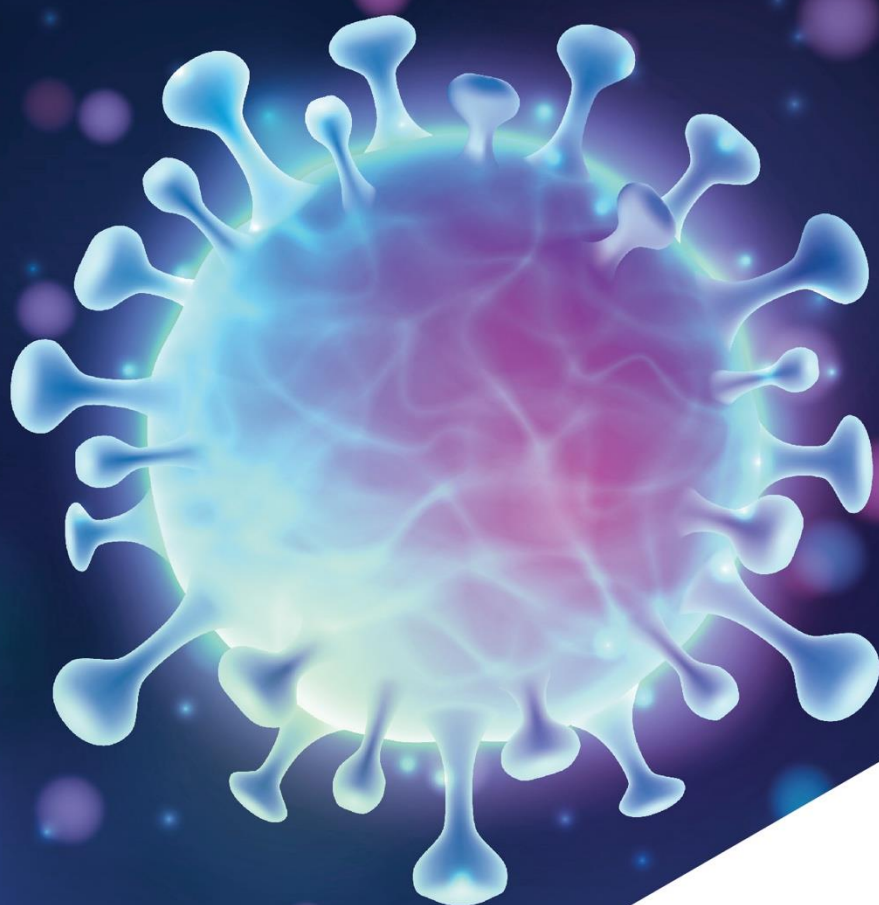




Organización
Internacional
del Trabajo



► **Cómo gestionar el lugar de
trabajo durante la crisis de
la COVID-19: Una Guía
para los Empleadores**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2020
Primera edición 2020



La presente obra es un documento de acceso abierto con arreglo a la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>). Tal como se detalla en dicha licencia, los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, a condición de que se mencione claramente que la OIT es la titular de la obra original. Los usuarios no están autorizados a reproducir el emblema de la OIT en sus obras.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente traducción no es obra de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.*

Cómo gestionar el lugar de trabajo durante la crisis de la COVID-19: Una guía para los empleadores
Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2020

ISBN 9789220320877 (versión electrónica en PDF)

Publicado también en inglés: ISBN 9789220320853 (web pdf); árabe: ISBN 9789220321881 (web pdf);
bahasa de Indonesia: 9789220321706 (web pdf); francés: ISBN 9789220320860 (web pdf); portugués:
ISBN 9789220321898 (web pdf); y ruso: ISBN 9789220321874 (web pdf)

Las denominaciones empleadas en las publicaciones de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las suscriba.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web:
www.ilo.org/publns.

► Cómo usar esta guía

La presente Guía para los empleadores se basa en las guías, las directrices y los recursos publicados por la Organización Mundial de la Salud (OMS), los gobiernos y las organizaciones empresariales y de empleadores y empresas (OE), con especial referencia a las Guías para los empleadores *Covid-19 Employers Guides: Managing your workplace in the face of the outbreak* («Covid-19: la gestión de su lugar de trabajo ante la pandemia»), publicada por la Cámara de Comercio e Industria de Australia (ACCI). Su finalidad es ser de utilidad a los empleadores y sus organizaciones en todo el mundo a medida que se adaptan a los cambios derivados de la pandemia COVID-19.

La presente Guía ha sido elaborada por la Oficina de Actividades para los Empleadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT-ACT/EMP) como referencia general para que las OE la compartan con la comunidad empresarial de sus respectivos países. Las OE deben adaptar la guía a sus necesidades específicas, añadiendo a ella las leyes y reglamentos, políticas, directrices y pautas nacionales pertinentes dictadas por las autoridades nacionales y locales; completando el capítulo 7 sobre recursos y contactos útiles; rellenando las casillas vacías en las que se requiere información nacional; e introduciendo cualquier otro cambio necesario para adaptarla al contexto local y hacerla útil para las empresas que integran sus organizaciones.

► Agradecimientos

Miaw Tiang Tang se encargó de redacción del borrador de la presente guía, que fue revisado por el equipo OIT-ACT/EMP: Jae-Hee Chang, Adam Greene, Ravi Peiris, Vanessa Phala, Gary Rynhart y Andrés Yurén.

Contenido

Agradecimientos	3
Introducción	6
1. ¿Cómo pueden los empleadores proteger a los trabajadores y el lugar de trabajo?	8
1.1 ¿Cómo se propaga la COVID-19?	8
1.2 ¿Cuáles son los síntomas de la COVID-19?	8
1.3 ¿Deben los empleadores proporcionar información a sus trabajadores?	8
1.4 ¿Qué tipo de información en materia de salud debería proporcionarse a los trabajadores?	9
1.5 ¿Qué deben hacer los empleadores para preservar la seguridad y la higiene en el lugar de trabajo?	10
1.6 ¿En qué consiste el distanciamiento social?	10
1.7 ¿Cómo pueden los empleadores gestionar y controlar el riesgo de la COVID-19 en el lugar de trabajo?	11
1.8 ¿Cuáles son las obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud?	11
1.9 ¿Contempla el régimen de indemnización de los trabajadores la COVID-19?	12
2. ¿Cuáles son las responsabilidades de los empleadores?	14
2.1 Mantener un lugar y ambiente de trabajo seguro y saludable.	14
2.2 Cómo proceder cuando hay trabajadores enfermos o que han podido exponerse al virus.	14
2.3 Facilitar instrucciones a los trabajadores.	20
2.4 ¿Debería permitirse la entrada de visitantes al lugar de trabajo?	22
3. ¿Es viable trabajar desde casa?	24
3.1 ¿Qué deberían tener en cuenta los empleadores antes de aplicar una política sobre el trabajo desde el hogar?	24
3.2 ¿Qué equipamiento debe suministrarse a los trabajadores para que puedan trabajar desde casa (teletrabajo)?	25
3.3 ¿Qué precauciones deben tomarse si los trabajadores utilizan computadoras y tecnología digital para trabajar desde casa?	25
3.4 ¿Qué otros apoyos generales y medios de comunicación deberían facilitarse a los trabajadores que trabajan desde casa?	25
3.5 ¿Cubre el seguro de indemnización a los trabajadores cuando trabajan desde su casa?	26
3.6 ¿Tienen los trabajadores la obligación de cumplir las directrices de la empresa en cuanto al trabajo desde el hogar?	26
4. ¿Pueden los empleadores cambiar o reducir el nivel de su actividad comercial?	27
4.1 ¿Cuáles son las alternativas si el teletrabajo no es viable debido a la naturaleza de la ocupación y de las funciones que se ejercen?	27

4.2	¿Pueden los empleadores cambiar los horarios o los calendarios de trabajo?	28
4.3	¿Pueden los empleadores reducir su actividad comercial en vista de la caída de la demanda?	29
4.4	Despidos.	29
5.	¿Y si las empresas tienen que cerrar?	31
5.1	¿En qué circunstancias se verán obligadas las empresas a cerrar?	31
5.2	¿Pueden los empleadores despedir temporalmente a los trabajadores sin remunerarlos?	31
6.	¿Cómo evitar las reclamaciones por discriminación y proteger la privacidad de los trabajadores?	33
6.1	¿Cuáles son las obligaciones de los empleadores en relación con la discriminación, el acoso o la intimidación debido a la COVID-19?	33
6.2	¿Cómo pueden los empleadores reducir al mínimo el riesgo de reclamaciones por discriminación ilegal?	34
6.3	¿Tienen los empleadores el derecho de recopilar información personal de los trabajadores o visitantes?	34
7.	Recursos y contactos útiles	35
7.1	Recursos clave	35
7.2	Contactos clave	35
	Referencias y recursos	36

► Introducción

El reciente brote de la pandemia del coronavirus (COVID-19) es una situación mundial sin precedentes. La Organización Mundial de la Salud (OMS) y las autoridades de salud pública de todo el mundo están adoptando medidas para frenar la propagación de la COVID-19 y reducir las tasas de infección. Los gobiernos nacionales están adoptando una serie de políticas y medidas, entre ellas el cierre de fronteras, las cuarentenas obligatorias, las restricciones de movimiento, la prohibición de grandes congregaciones de personas y el confinamiento de ciudades o países enteros, lo que da lugar a cambios generalizados en la vida cotidiana y la actividad empresarial.

Si bien muchas empresas están elaborando y aplicando planes de continuidad de sus actividades durante la actual pandemia, todos los empleadores deben prepararse, gestionar y responder adecuadamente a la pandemia COVID-19 a medida que esta evolucione, lo que incluye prepararse para reducir su actividad comercial o declarar temporalmente el cierre de la empresa por obligación legal.

¿Qué deben hacer los empleadores? Esta Guía fue elaborada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para ayudar a los empleadores a gestionar su lugar de trabajo durante la COVID-19: dirigir sus empresas, proteger a sus trabajadores y responder a algunas de las preguntas que los empleadores plantean sobre las relaciones en el lugar de trabajo y la seguridad y la salud en el trabajo (SST).

La Guía se basa en una serie de preguntas y respuestas para abordar cuestiones clave en materia de empleo y seguridad. Dado que la situación evoluciona rápidamente, es crucial que los empleadores se mantengan al día con la información más reciente y las últimas novedades publicadas por la OMS y las autoridades sanitarias nacionales y locales de sus respectivos países. Además, los empleadores deben ser siempre conscientes de sus obligaciones jurídicas en virtud de las leyes y reglamentos, contratos y convenios colectivos pertinentes, y deben buscar asesoramiento jurídico cuando sea necesario.

Para afrontar la COVID-19, los empleadores deben:

- supervisar el asesoramiento prestado por las autoridades nacionales y locales, entre otras cosas sobre las modalidades de trabajo, y comunicar información crítica a los trabajadores;
- evaluar los posibles riesgos de interrupción de la actividad comercial;
- revisar o elaborar un plan de continuidad de las actividades que sea compatible con las directrices proporcionadas por las autoridades nacionales y locales con miras a aumentar la capacidad de recuperación de las empresas y apoyar a los trabajadores y sus familias;
- identificar y mitigar los riesgos para los trabajadores y otras personas relacionadas con el lugar de trabajo derivados de la exposición a la COVID-19;
- promover la higiene en el lugar de trabajo y aplicar los principios de distanciamiento social; evaluar la responsabilidad de las empresas en materia de indemnización de los trabajadores, en particular en los sectores con una alta exposición laboral a la COVID-19;
- buscar el asesoramiento y el apoyo de las OE que puedan hacer llegar las preocupaciones al gobierno y elaborar medidas de política que favorezcan la resiliencia y la sostenibilidad de las empresas.

El asesoramiento y la orientación que se ofrecen en la presente Guía estarán sujetos a las leyes y prácticas nacionales.

► 1. ¿Cómo pueden los empleadores proteger a los trabajadores y el lugar de trabajo?

Los empleadores tienen el deber de garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores y de otras personas en el lugar de trabajo. Esto incluye proporcionar y mantener un entorno de trabajo sin riesgos para la salud y la seguridad, así como instalaciones adecuadas para que los trabajadores lleven a cabo su trabajo, en la medida en que sea razonablemente posible¹. La mayoría de las legislaciones nacionales en materia de salud y seguridad contienen disposiciones de este tipo.

La COVID-19 es una enfermedad infecciosa causada por el coronavirus, descubierto muy recientemente. ¿Qué deben hacer los empleadores para proteger la seguridad y la salud de sus trabajadores y el lugar de trabajo ante la pandemia de la COVID-19? En este capítulo se exponen una serie de preguntas y respuestas con objeto de ayudar a los empleadores a comprender, gestionar y mitigar los riesgos de esta enfermedad y proteger a sus trabajadores y el lugar de trabajo.

1.1 ¿Cómo se propaga la COVID-19?

Según la OMS, cuando alguien que ha contraído la COVID-19 tose o exhala, libera gotitas que contienen el virus. La mayoría de estas gotitas caen sobre superficies y objetos cercanos, como escritorios, mesas o teléfonos. Los trabajadores pueden contraer el virus al tocar superficies u objetos contaminados y luego llevarse las manos a los ojos, la nariz o la boca. Si se encuentran a menos de un metro de una persona ya contagiada con el virus, pueden contagiarse al inhalar esas partículas suspendidas en el aire. En otras palabras, la COVID-19 se propaga de manera similar a la gripe.

1.2 ¿Cuáles son los síntomas de la COVID-19?

Según la OMS, los síntomas más comunes de la COVID-19 son la fiebre, el cansancio y la tos seca. Algunas personas pueden tener dolores, congestión nasal, secreción nasal, irritación de garganta o diarrea. Estos síntomas suelen ser leves y comienzan gradualmente. Otras personas se infectan, pero no desarrollan ningún síntoma y no se sienten mal. La mayoría de las personas infectadas por el virus de la COVID-19 experimentan síntomas leves y se recuperan. Sin embargo, en otras se declara una enfermedad más grave que puede requerir atención hospitalaria. El riesgo de presentar síntomas graves aumenta con la edad, en personas con sistemas inmunológicos debilitados y en aquellas con enfermedades previas como diabetes, enfermedades cardíacas o pulmonares.

1.3 ¿Deben los empleadores proporcionar información a sus trabajadores?

Es probable que los trabajadores manifiesten inquietud por la pandemia de la COVID-19 y tengan dudas sobre los riesgos para su salud y los cambios que puede provocar en sus métodos de trabajo o su situación laboral. Para garantizar un flujo de información fluido y constante en todo el lugar de trabajo y evitar confusiones, rumores o información errónea, los empleadores deben comunicar regularmente la información pertinente a sus trabajadores, designando a tal fin, cuando sea posible, a un miembro del personal o un coordinador.

¹ Art. 16 del Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155): «Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores».

Los empleadores deberían:

- ▶ designar una persona o un equipo que asuma la iniciativa en la comunicación sobre la COVID-19;
- ▶ actualizar la información más reciente de las autoridades nacionales y locales;
- ▶ facilitar periódicamente información actualizada y fiable a los trabajadores;
- ▶ aclarar y comunicar los procedimientos y políticas de la empresa, incluso para las modalidades de trabajo flexible, el teletrabajo, las faltas de asistencia, la baja por enfermedad, las vacaciones anuales, el despido, etc.

Habida cuenta de que la situación de la COVID-19 evoluciona constantemente, proporcionar actualizaciones periódicas a los trabajadores sobre la situación de la COVID-19 contribuirá a que estos se sientan informados y bien respaldados y, a cambio, se sientan motivados para ayudar y adaptarse en este difícil momento.

Los empleadores también deben proporcionar información actualizada y fiable a los proveedores y los clientes.

Recuadro 1: Actualizaciones y orientación de la OMS sobre COVID-19

- ▶ Guía para empleadores sobre «Preparar su lugar de trabajo para la COVID-19».
- ▶ Tablero de «Situación del nuevo Coronavirus» e informe diario de situación: proporciona cifras sobre casos confirmados, muertes por países, áreas o territorios afectados.
- ▶ Recomendaciones para la población acerca de los rumores sobre la COVID-19

Fuente: OMS, 2020, <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>

1.4 ¿Qué tipo de información en materia de salud debería proporcionarse a los trabajadores?

Los empleadores deberían proporcionar información médica esencial sobre la COVID-19 a todas las personas en el lugar de trabajo, basándose en las orientaciones facilitadas por las autoridades sanitarias nacionales y locales y la OMS (recuadro 1). Por ejemplo, los trabajadores deben conocer la información de la OMS sobre el tipo de personas con mayor riesgo de desarrollar enfermedades graves, incluidas las personas de edad y las que tienen patologías previas, como un sistema inmunológico debilitado.

Las autoridades están introduciendo diferentes medidas y orientaciones para frenar la propagación de la COVID-19. Los empleadores deben tomar medidas con miras a proporcionar la siguiente información sanitaria a los trabajadores:

- ▶ situación actual del virus en el país (para compartir nueva información y disipar mitos);
- ▶ asesoramiento y orientación sanitaria actualizados, publicados por autoridades reconocidas;
- ▶ consejos sobre la higiene del lugar de trabajo y la práctica del distanciamiento social.

1.5 ¿Qué deben hacer los empleadores para preservar la seguridad y la higiene en el lugar de trabajo?

Los empleadores tienen la responsabilidad general de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, en la medida en que sea razonablemente posible, incluyendo medidas específicas para controlar la propagación de virus como el de la COVID-19². Cada empresa debe adoptar medidas específicas en materia de seguridad y salud, que deben elaborarse atendiendo a una evaluación de los riesgos. Algunos sectores, como el de la atención de la salud y aquellos en los que los trabajadores están en estrecho contacto con el público, requieren medidas de control y prevención más estrictas que otros sectores. Es fundamental que los empleadores identifiquen los riesgos y adopten las medidas necesarias para controlarlos y mitigarlos.

Todos los lugares de trabajo pueden desempeñar un papel importante en la contención del brote si adoptan medidas como las siguientes:

- ▶ organizar el trabajo para reducir el contacto entre las personas, preservando el distanciamiento social en el lugar de trabajo o recurriendo a mecanismos de trabajo a distancia;
- ▶ desinfectar el lugar de trabajo regularmente;
- ▶ mantener una buena higiene ambiental y una buena ventilación interior;
- ▶ proporcionar servicios y medios adecuados (por ejemplo, jabón, desinfectante de manos, señalización y recordatorios) y alentar a los trabajadores a practicar la higiene en el lugar de trabajo (por ejemplo, la desinfección frecuente de las manos, evitar tocarse los ojos, la nariz o la boca);
- ▶ promover la higiene respiratoria (por ejemplo, proporcionando mascarillas a los trabajadores, especialmente a las personas en riesgo, para reducir al mínimo las posibles infecciones);
- ▶ limitar o prohibir los viajes por motivos laborales que no sean esenciales;
- ▶ reducir la interacción con las personas ajenas al lugar de trabajo tanto como sea posible;
- ▶ facultar a los trabajadores para que tomen medidas si consideran que se enfrentan a una situación laboral desprotegida con un riesgo inminente y grave para su salud;
- ▶ desarrollar políticas y procedimientos para el control de las infecciones;
- ▶ aconsejar a los trabajadores que cumplan las medidas de cuarentena, en particular después de viajar a una zona de alto riesgo o de tener contacto con alguien que haya dado positivo;
- ▶ orientar a los trabajadores para que se queden en casa o trabajen desde su hogar si tienen «síntomas parecidos a los de la gripe» (por ejemplo, fiebre, tos, etc.) independientemente de los viajes que hayan hecho o de su historial de contactos;
- ▶ cumplir con las obligaciones de presentación de informes a las autoridades sanitarias y a los organismos de inspección del trabajo de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

1.6 ¿En qué consiste el distanciamiento social?

El distanciamiento social se refiere a mantener al menos un espacio de 2 metros entre las personas. El objetivo del distanciamiento social es aumentar deliberadamente el espacio físico entre las personas para prevenir o minimizar la propagación del virus. En el lugar de trabajo, esta medida se traduce en:

- ▶ la aplicación de modalidades de trabajo flexibles (por ejemplo, el teletrabajo);

² Art. 16 del Convenio núm. 155 y el Art. 3 del Convenio de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

- ▶ el aumento del espacio físico entre los trabajadores;
- ▶ la instauración de fórmulas flexibles de reunión y la prestación de servicios a distancia (por ejemplo, la celebración de reuniones por videoconferencia o por vía telefónica o la consideración de la posibilidad de reprogramar, escalonar o cancelar grandes reuniones);
- ▶ la introducción de cambios en la cultura del lugar de trabajo (por ejemplo, dejando de dar la mano, almorzando cada cual en su propio escritorio o al aire libre en lugar de en la cafetería o en las salas de descanso; o dejando de compartir alimentos en el lugar de trabajo);
- ▶ el replanteamiento de los desplazamientos profesionales no esenciales;
- ▶ la entrega de productos de acera a acera en el punto de recogida y en el de destino.

1.7 ¿Cómo pueden los empleadores gestionar y controlar el riesgo de la COVID-19 en el lugar de trabajo?

La determinación y el control de los riesgos de la COVID-19 para los trabajadores u otras personas relacionadas con el lugar de trabajo pueden implicar lo siguiente:

- ▶ una mayor supervisión de las pautas oficiales de orientación y asesoramiento, en particular, atendiendo a la información actualizada de las autoridades sanitarias nacionales y locales y de la OMS;
- ▶ la revisión de las políticas y las medidas internas de control de infecciones, incluida la educación de los trabajadores sobre las mejores prácticas en materia de seguridad e higiene;
- ▶ velar por que los trabajadores conozcan los períodos de aislamiento/cuarentena y los requisitos de acuerdo con la directriz/el asesoramiento de las autoridades nacionales y locales;
- ▶ proporcionar asesoramiento inequívoco a los trabajadores sobre las medidas que deben tomar si se enferman o piensan que pueden tener los síntomas de la COVID-19;
- ▶ el seguimiento de los últimos consejos y restricciones en materia de desplazamientos para cualquiera que tenga previsto viajar por motivos profesionales.
- ▶ considerar si las actividades laborales ponen en riesgo a otras personas;
- ▶ planes de contingencia para gestionar las ausencias del personal y planes para gestionar el aumento de la carga de trabajo;
- ▶ proporcionar a los trabajadores información y enlaces a los servicios pertinentes en caso de que necesiten apoyo;
- ▶ ponerse en contacto con las líneas nacionales y locales de atención telefónica sanitaria pertinentes o con los servicios de asistencia para recabar la información y las directrices más recientes sobre la COVID-19.

1.8 ¿Cuáles son las obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud?

Los trabajadores tienen la responsabilidad de cuidar razonablemente de su propia salud y seguridad y de la de los demás, y el deber de cooperar con sus empleadores en la aplicación de medidas preventivas y de control³. Esto incluye asumir comportamientos laborales seguros, el uso correcto de los dispositivos de seguridad y de los equipos de protección, y la garantía de buenas prácticas de higiene, como el lavado frecuente de las manos, para protegerse contra las infecciones.

³ Art. 19 a) del Convenio núm. 155 de la OIT: "Los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperan en el cumplimiento por parte de su empleador de las obligaciones que le incumben"

Los trabajadores también están obligados a notificar al empleador si tienen conocimiento de que padecen alguna enfermedad o impedimento físico o mental que afecte al desempeño de sus actividades o que pueda poner en peligro la seguridad, la salud y el bienestar de otras personas en el lugar de trabajo⁴. Los trabajadores tienen el deber de protegerse a sí mismos y a los demás, una obligación que resulta tanto o más crucial en la situación actual.

1.9 ¿Contempla el régimen de indemnización de los trabajadores la COVID-19?

El seguro de indemnización proporciona apoyo económico a los trabajadores en caso de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo⁵. Si el impacto de la COVID-19 se contempla o no en el régimen de indemnización laboral es una cuestión jurídica que se dirimirá en función de la jurisdicción y las circunstancias. Los empleadores deben determinar la situación en su país, ya que cualquier reclamación de una indemnización por parte de los trabajadores requerirá una investigación de los hechos, y ciertos grupos de trabajadores son más vulnerables y pueden estar protegidos por legislaciones específicas.

La OIT ha dado a conocer ya grupos de personas que son particularmente vulnerables a la COVID-19 (véase el recuadro 2).

Recuadro 2: Personas a las que la OIT considera particularmente vulnerables a la COVID-19

- ▶ Los jóvenes cuyo colectivo ya acusa tasas más altas de desempleo y subempleo.
- ▶ Las mujeres están sobrerrepresentadas en los sectores más afectados (como en los servicios) o en ocupaciones que están en primera línea de combate contra la pandemia (por ejemplo, en la enfermería).
- ▶ Los trabajadores desprotegidos, incluidos los autónomos.
- ▶ Los trabajadores migrantes.

Fuente: OIT, 2020a.

En este espacio la OE podrá agregar información adicional sobre los requisitos para la indemnización de los trabajadores de acuerdo a su legislación nacional.

Independientemente de que el seguro de indemnización de los trabajadores cubra o no la enfermedad, los empleadores deberían precaverse contra los riesgos de que los trabajadores contraigan la COVID-19 en el lugar de trabajo y asegurarse de adoptar todas las medidas necesarias de carácter práctico

⁴ Art. 19 f) del Convenio núm. 155.

⁵ Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121). Si los trabajadores contraen enfermedades profesionales, deberían tener derecho a una indemnización y a atención médica.

para luchar contra ella. Se recomienda a los empleadores que, si les preocupa esta cuestión, busquen un asesoramiento jurídico que tenga en cuenta sus circunstancias específicas.

► 2. ¿Cuáles son las responsabilidades de los empleadores?

2.1 Mantener un lugar y ambiente de trabajo seguro y saludable

¿Cuáles son las responsabilidades de los empleadores en relación con COVID-19 en el lugar de trabajo?

Si bien es posible que no exista una legislación específica que imponga responsabilidades a los empleadores en relación con la COVID-19 en el lugar de trabajo, la mayoría de las legislaciones nacionales sobre empleo y aspectos de la seguridad y la salud (SST) obligan a los empleadores a proporcionar y mantener, en la medida de lo posible, un lugar de trabajo libre de peligro que garantice la seguridad y la salud de sus trabajadores y de otras personas. Esto incluye proporcionar y mantener un entorno laboral que no suponga riesgos para la seguridad y la salud, lo que incluye determinar los riesgos asociados a la posible exposición a la COVID-19 y adoptar las medidas necesarias para controlar esos riesgos (véanse las secciones 1.5 a 1.7 para los pormenores sobre las medidas que deben adoptar los empleadores).

Los empleadores están obligados a proporcionar a los trabajadores información adecuada sobre los riesgos para la salud que entraña su trabajo⁶; consultar a los trabajadores sobre los aspectos de la SST⁷; y, cuando sea necesario y en la medida en que sea razonablemente viable, suministrarles ropa y equipos de protección personal apropiados sin que ello implique costo alguno para el trabajador⁸.

Los empleadores también deben estar al tanto de las últimas políticas o directrices adoptadas por las autoridades nacionales o locales que pudieran exigirles la observancia de ciertas prácticas o disposiciones laborales, como el teletrabajo, los pedidos «únicamente para llevar» en restaurantes y cafeterías, o incluso las órdenes de clausurar cualquier actividad comercial no esencial.

En resumen, incluso en ausencia de una obligación legal, los empleadores deberían elaborar un plan de acción para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y para reducir al mínimo o eliminar los riesgos de propagación de la COVID-19.

2.2 Cómo proceder cuando hay trabajadores enfermos o que han podido exponerse al virus

a) ¿Qué deben hacer los empleadores si un trabajador se siente mal y presenta síntomas gripales?

Según la OMS, la COVID-19 generalmente provoca fiebre, cansancio y tos seca. Algunos pacientes pueden padecer dolores, congestión nasal, secreción nasal, dolor de garganta o diarrea. Estos síntomas suelen ser leves y graduales. Si los trabajadores presentan estos síntomas, se les debe indicar que sigan los consejos de la autoridad sanitaria nacional o local y que busquen atención médica urgente si sospechan que han contraído el virus de la COVID-19.

⁶ Párr. 22 de la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171).

⁷ Art. 19, e) del Convenio núm. 155.

⁸ Artículos 16, 3) y 21 del Convenio núm. 155.

La prioridad principal del empleador debe ser la salud y la seguridad del personal y de las demás personas con las que se relacionan. Esta es el principio por el que debe regirse un empleador ante una situación en la que los trabajadores puedan haber estado expuestos a la COVID-19.

Los trabajadores pueden acogerse a una licencia por enfermedad si tienen que dejar de trabajar durante un tiempo por haber contraído la COVID-19. Podría asistirles el derecho a una licencia por enfermedad remunerada (que incluye la hospitalización) de conformidad con la legislación laboral aplicable y las condiciones del contrato o el convenio colectivo aplicable.

En este espacio la OE puede agregar información adicional sobre los requisitos para la licencia de enfermedad atendiendo a su legislación nacional.

b) ¿Qué deberían hacer los empleadores si un trabajador ha regresado recientemente del extranjero?

Algunos gobiernos han impuesto una cuarentena obligatoria de 14 días a toda persona que regrese del extranjero, mientras que otros han aplicado medidas de precaución de cuarentena domiciliaria (recuadro 3). Si bien los empleadores deben mantenerse al día con respecto a las últimas directrices emitidas por el gobierno, se recomienda no obstante a los empleadores que apliquen la cuarentena domiciliaria cautelar de 14 días, aunque el gobierno no la exija. Esto significa que todas las personas que hayan viajado al extranjero –ya sean ciudadanos, residentes o visitantes– deberían ponerse en cuarentena voluntariamente durante 14 días a su regreso ante la posibilidad de haberse expuesto al virus de la COVID-19.

Recuadro 3. ¿En qué consiste la cuarentena domiciliaria?

Si usted ha decidido voluntariamente ponerse en cuarentena:

- ▶ no debe ir al trabajo, a la escuela, a la guardería ni a la universidad;
- ▶ no debe salir a lugares públicos como restaurantes, cines o centros comerciales;
- ▶ no debe utilizar el transporte público o el taxi;
- ▶ no debe permitir la entrada a su casa a ningún visitante; únicamente a quienes residen habitualmente en ella;
- ▶ debe confinarse en una habitación diferente a la de las demás personas durante el mayor tiempo posible ^{a/}.

Se aconseja a los empleadores que se remitan a las orientaciones sobre cuarentena o confinamiento publicadas por la OMS ^{b/} o las autoridades sanitarias nacionales.

^{a/} Véase www.dhhs.vic.gov.au/victorian-public-coronavirus-disease-covid-19#u-self-quarantineu.

^{b/} OMS, 2020b.

c) ¿Qué deben hacer los empleadores si las autoridades exigen a un trabajador que se ponga en cuarentena al regresar del extranjero?

Si bien técnicamente un trabajador puede no tener derecho a una licencia por enfermedad o a ser declarado como «no apto para el trabajo» por no estar aún enfermo o no haber sido diagnosticado como tal, los empleadores deberían plantearse adoptar algunas medidas prácticas cuando se exija a los trabajadores que guarden cuarentena para que, cuando sea posible, estos no vean mermado su salario durante el período de aislamiento. Entre estas medidas cabe destacar las siguientes:

- ▶ permitir que el trabajador teletrabaje desde su casa (cuando sea factible) durante el período de cuarentena o aislamiento;
- ▶ permitir al trabajador acogerse a otros tipos de licencia⁹ disponibles (como las vacaciones anuales, la licencia por antigüedad en el servicio, las horas extraordinarias acumuladas o cualquier otra licencia a su alcance en virtud de un convenio colectivo o de su contrato de empleo);
- ▶ recurrir a cualquier otra licencia remunerada o no remunerada por acuerdo entre el trabajador y el empleador (por ejemplo, una licencia por enfermedad o un permiso discrecional, etc.).

Si se exige al trabajador que se acoja a una licencia no remunerada durante el período de cuarentena o enfermedad, podrá recibir del Estado una prestación en efectivo (por enfermedad), según lo previsto en la Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 134)¹⁰. Por ejemplo, en Singapur, el Gobierno pagará a los empleadores 100 dólares singapurenses (68,50 dólares de los EE. UU.) por día y por trabajador en cuarentena durante el período que dure ésta. La prestación también se pagará a los trabajadores por cuenta propia.

En este espacio la OE puede colocar información adicional sobre las prestaciones por enfermedad atendiendo a su legislación nacional.

Los empleadores deberían ser conscientes de que podrían incurrir en una infracción de la legislación laboral si permiten que un trabajador se acoja a la licencia por enfermedad sin estar realmente enfermo, aun cuando el trabajador esté de acuerdo en ello. Siempre se recomienda a los empleadores que revisen la legislación, los convenios colectivos, los contratos de trabajo, las condiciones y las políticas de la empresa que sean aplicables, ya que pueden contener normas o derechos adicionales que podrían aplicarse al lugar de trabajo y a los trabajadores.

En este espacio la OE puede colocar información adicional sobre los requisitos para la licencia remunerada atendiendo a su legislación nacional.

⁹ El Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132), establece que el momento de las vacaciones debe ser determinado por los empleadores tras consultar con el trabajador.

¹⁰ Párrafo 8 de la Recomendación.

d) ¿Qué deberían hacer los empleadores si un trabajador ha estado en estrecho contacto con alguien que tiene o puede tener la COVID-19?

Si un trabajador ha estado «en estrecho contacto con» alguien que ha contraído o puede haber contraído la COVID-19, puede que sea preciso exigirle que se someta a cuarentena domiciliaria debido a que ha estado o puede haber estado expuesto al virus (recuadro 4).

Recuadro 4. ¿Qué significa «en estrecho contacto con» a efectos de esta guía?

- ▶ Más de 15 minutos de contacto cara a cara en cualquier entorno con una persona que haya dado positivo en la prueba de la COVID-19, a partir de las 24 horas previas a la aparición de los síntomas en esa persona.
- ▶ Compartir un espacio cerrado con una persona que haya dado positivo en las pruebas de la COVID-19 durante un período prolongado (por ejemplo, más de 2 horas), a partir de las 24 horas previas a la aparición de los síntomas en el caso confirmado.
- ▶ Vivir en la misma casa o compartir alojamiento con una persona infectada.

Fuente: Australia, Gobierno de Nueva Gales del Sur, 2020.

De manera similar a la orientación ofrecida en el apartado c) de la sección 2.2, los trabajadores que se encuentren en esas circunstancias y necesiten guardar cuarentena domiciliaria pero que aún no están enfermos o no se les ha diagnosticado una enfermedad no pueden acogerse a la licencia por enfermedad, ya que no han sido calificados como «no aptos para el trabajo», sino que simplemente deben someterse a aislamiento. Los empleadores deberían examinar la cuestión con los trabajadores afectados y, cuando sea posible, integrar las soluciones prácticas expuestas en la sección 2.2, c), de modo que los trabajadores no sufran una pérdida de remuneración durante el período de aislamiento.

e) ¿Qué sucede si un familiar directo de un trabajador contrae el virus de la COVID-19 o si se cierra la escuela de sus hijos?

Algunas leyes laborales, convenios colectivos o contratos de trabajo prevén una licencia remunerada de emergencia o de prestación de cuidados para los trabajadores que necesiten atender a un familiar inmediato que esté enfermo o lesionado o durante una emergencia familiar como el cierre repentino de la guardería o de las escuelas sin previo aviso. En esos casos, es probable que los trabajadores puedan utilizar las vacaciones acumuladas (vacaciones anuales, licencia de emergencia o licencia para cuidados, según corresponda) con este fin, incluso si su hijo no está enfermo o lesionado, como se propone en la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)¹¹. Los trabajadores que tienen que atender a familiares enfermos también deberían recibir ayuda del gobierno, tal como se aconseja en la Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 134)¹².

Si es un familiar directo del trabajador quien ha contraído la COVID-19, el trabajador debe ser sometido a cuarentena, como se sugiere en 2.2, d).

¹¹ Párrafo 23, 1) y 2) de la Recomendación.

¹² Párr. 10 de la Recomendación.

En el caso de un/a trabajador/a que solicite una licencia por el cierre de la escuela de su hijo o hija, y no existiendo ninguna disposición legislativa o contractual que prevea dicha licencia de cuidados o licencia de emergencia, los empleadores deberían considerar:

- ▶ que el trabajador pueda beneficiarse de las vacaciones pagadas acumuladas;
- ▶ que el trabajador pueda tomarse una licencia no remunerada;
- ▶ elaborar un plan flexible para que el trabajador utilice los teléfonos, Internet y otros métodos disponibles para tele trabajar desde el hogar y, al mismo tiempo, cumplir con sus responsabilidades familiares, como pasar tiempo con sus hijos y apoyar su educación sin poner en peligro la seguridad de los ingresos (los empleadores pueden consultar la orientación del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (el UNICEF) sobre las políticas favorables a la familia y las buenas prácticas en el lugar de trabajo en el contexto de COVID-19¹³);
- ▶ acordar el pago del salario del trabajador en base a su desempeño en el hogar.

En este espacio la OE puede colocar información adicional sobre las prestaciones de cuidados y los requisitos de responsabilidad atendiendo a su legislación nacional.

f) ¿Qué sucede si un trabajador tiene una alta probabilidad de haber contraído la COVID-19, pero aun así desea acudir al trabajo?

Los empleadores tienen el deber de proporcionar y mantener, en la medida en que sea cabalmente posible, un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para la salud de los trabajadores¹⁴. Asimismo, los trabajadores tienen el deber de velar razonablemente por su propia salud y seguridad y por la de los demás. Si se sospecha que un trabajador ha contraído la COVID-19, se recomienda encarecidamente que no se le permita acudir al lugar de trabajo (y se aconseja recurrir a la cuarentena domiciliaria y aplicar otras disposiciones laborales, de conformidad con lo previsto en el apartado 2.2 c)) y, si es necesario, conminarlo a que se someta a pruebas, si están disponibles. Se puede ordenar a los trabajadores que obtengan una autorización médica, que puede implicar la realización de pruebas para la detección de la COVID-19. Si el trabajador obtiene dicha autorización, puede volver al trabajo; pero si el resultado es positivo, se le permitirá acogerse a una licencia por enfermedad mientras dure su ausencia laboral.

En este espacio la OE puede colocar información adicional relativa a los requisitos sobre los trabajadores infectados atendiendo a su legislación nacional

¹³ UNICEF, 2020.

¹⁴ Art. 16 del Convenio núm. 155.

g) ¿Qué ocurre si un/a trabajador/a se niega a ir a trabajar porque le preocupa el riesgo de exposición a la COVID-19 en el lugar de trabajo?

Los empleadores tienen el deber de garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable. Si el empleador está de acuerdo con las preocupaciones planteadas sobre la COVID-19, debe hacer cuanto sea cabalmente posible para afrontar el riesgo como se indica en la sección 2.2, apartados a)-f) (recuadro 4).

Incluso en los casos en que los empleadores han adoptado medidas razonables y viables para abordar y reducir al mínimo el riesgo de exposición en el lugar de trabajo, a algunos trabajadores les puede seguir preocupando éste incluso durante los desplazamientos al lugar de trabajo en transporte público. En estas situaciones, los empleadores pueden acordar que el trabajador desarrolle su actividad desde su casa, y si la naturaleza del trabajo no es adecuada para ejercerlo a distancia, los empleadores deben considerar la posibilidad de permitir que los trabajadores se tomen los días acumulados de vacaciones pagadas o no pagadas.

Recuadro 5. ¿Qué dicen las normas internacionales del trabajo sobre la posibilidad de que los trabajadores se retiren de una situación que plantea riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo?

El artículo 19, f) del Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), establece:

Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales: [...] f) «el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud.»

En este espacio la OE puede colocar información adicional sobre los requisitos para que los trabajadores puedan ejercer su derecho a interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud, atendiendo a su legislación nacional.

h) ¿Qué ocurre en el caso de los trabajadores temporales, subcontratados u ocasionales?

Los trabajadores temporales, subcontratados u ocasionales¹⁵ tienen derecho a faltar al trabajo cuando no se encuentren bien o tengan alguna lesión. Sin embargo, su derecho a una licencia por enfermedad

¹⁵ Los trabajadores temporales, subcontratados u ocasionales son aquellos ocupados en formas atípicas de empleo, que también incluyen el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal a través de agencias y en régimen de subcontratación, el empleo por cuenta propia económicamente dependiente y otras relaciones de empleo encubiertas.

pagada u otras prestaciones por los días o turnos que no trabajen depende en gran medida de las leyes y reglamentos nacionales o de la política de la empresa.

Del mismo modo, cuando los turnos de los trabajadores temporales, subcontratados u ocasionales se reduzcan debido a un bache económico de la empresa o porque el trabajador se haya visto obligado a aislarse (debido a un contacto o un viaje reciente), la cuestión de si tienen derecho a remuneración durante ese período dependerá de las leyes y reglamentos nacionales o de la política de la empresa.

No obstante, algunas organizaciones que emplean a trabajadores temporales, subcontratados u ocasionales pueden decidir ofrecerles, como gesto de buena voluntad y práctica idónea, una indemnización total o parcial por enfermedad o por despido, aunque no estén obligadas a hacerlo. Por ejemplo, algunas empresas de plataformas digitales han ofrecido ayuda económica a los trabajadores a los que se les ha diagnosticado la COVID-19 o que han tenido que someterse a aislamiento, a fin de ayudarles a hacer frente a su situación financiera¹⁶. Además, algunos gobiernos están poniendo en marcha diversos planes de subsidios a los ingresos para ayudar a los trabajadores a superar este difícil período.

En este espacio la OE puede colocar información adicional sobre los requisitos de empleo temporal atendiendo a su legislación nacional, así como sobre los requisitos para acogerse al plan del gobierno de apoyo a los ingresos.

2.3 Facilitar instrucciones a los trabajadores

a) ¿Pueden los empleadores enviar a un trabajador a casa si tiene síntomas de la COVID-19?

Los empleadores tienen la responsabilidad jurídica de garantizar la salud y la seguridad de las personas en el lugar de trabajo, incluidos los visitantes. Cuando un empleador cree que un trabajador representa un riesgo para la salud –por ejemplo, si muestra síntomas de haber contraído la COVID-19– el empleador podrá enviar al trabajador a casa con licencia por enfermedad partiendo de la base que no lo considera apto para trabajar.

Los empleadores deben pedir al trabajador que recabe asesoramiento médico, pruebas y autorización antes de volver al trabajo. Si el trabajador o la trabajadora considera que puede desempeñar sus funciones, podrá valorarse si resulta práctico que trabaje desde su casa.

Una vez realizada la prueba, el trabajador o la trabajadora puede volver al trabajo si las dudas han quedado despejadas. Si, por el contrario, diera positivo en la prueba, véase la sección 2.2 a) relativa a las obligaciones y derechos en materia de remuneración y licencias aplicables.

¹⁶ CIPD, 2020.

En este espacio la OE puede colocar información adicional sobre los requisitos del examen médico atendiendo a su legislación nacional.

Durante el brote de la COVID-19, los empleadores deberían recordar a los trabajadores su obligación de adoptar precauciones razonables para no afectar negativamente la salud y la seguridad de otras personas, y se debe exigir a los trabajadores que notifiquen inmediatamente a su empleador si están sufriendo síntomas similares a los de la gripe¹⁷.

b) ¿Pueden los empleadores pedir a los trabajadores que se tomen la temperatura?

Aunque se puede permitir que los empleadores pidan a los trabajadores que se tomen la temperatura para evitar la propagación de la COVID-19 y garantizar la seguridad y la salud de todas las personas en el lugar de trabajo, el trabajador debe acceder a ello voluntariamente, a menos que lo permita la política o la directriz del gobierno. En ausencia de esa disposición o directriz, si el/la trabajador/a se niega a que se le tome la temperatura y el empleador toma medidas disciplinarias contra él o ella, el empleador podría estar incurriendo en riesgos legales. No obstante, los empleadores pueden denegar razonablemente el acceso al lugar de trabajo a cualquier trabajador que no esté dispuesto a cumplir este requisito.

Es importante que los empleadores se remitan a las legislaciones y políticas nacionales o a las últimas directrices emitidas por las autoridades reconocidas, incluidas las leyes de igualdad de oportunidades y de protección de la intimidad, para decidir si se permite la comprobación de la temperatura. Por ejemplo, en los Estados Unidos, la medición de la temperatura corporal de un trabajador se considera facultad propia de un examen médico, pero recientemente la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EE.UU.), en sus pautas autorizadas de orientación, de 19 de marzo de 2020, dio luz verde a los empleadores para que tomaran la temperatura de los trabajadores como medida para controlar la propagación del virus¹⁸.

c) ¿Pueden los empleadores ordenar a los trabajadores que no acudan al trabajo, aunque estos no muestren signos de haber contraído la COVID-19 y no tengan que aislarse?

Si el empleador ordena a un/a trabajador/a que no vaya al trabajo a pesar de estar éste/ésta en condiciones de hacerlo (y no estar sujeto a la obligación de guardar cuarentena impuesta por el gobierno), la mejor práctica sugiere que el trabajador debe seguir percibiendo su remuneración. En esta situación, es esencial comprobar y considerar si el empleador puede simplemente emitir esta orden (por ejemplo, acogiéndose a lo dispuesto en el contrato del trabajador o en tanto que medida razonable y legal basada en información objetiva sobre los riesgos para la salud y la seguridad), o si necesitará el consentimiento del trabajador para hacerla efectiva. Una vez más, los empleadores deben comprobar las leyes y reglamentos aplicables, las condiciones contractuales y las políticas de la empresa, y buscar asesoramiento específico en la materia.

d) ¿Qué deben hacer los empleadores si un trabajador ha de viajar fuera o dentro del país por motivos laborales?

¹⁷ Art. 19, f) del Convenio núm.155.

¹⁸ Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos, 2020.

Los viajes deben evitarse o reducirse al mínimo durante una pandemia como la de la COVID-19. Los empleadores deberían comprobar las últimas advertencias y restricciones en materia de viajes y asegurarse de que, en las políticas sobre viajes de la empresa, se abordan temas como los destinos autorizados para los trabajadores, los motivos del viaje y los permisos necesarios. Los empleadores deberían evaluar constantemente los beneficios y los riesgos que entraña exigir a los trabajadores que se desplacen, en particular al extranjero, incluso para reuniones importantes. Se debería informar a los trabajadores de que las políticas de viaje se someten constantemente a revisión y pueden ser objeto de cambios periódicos. Los empleadores también deberían verificar cuidadosamente cualquier cobertura de seguro de viajes por motivos laborales.

Si el viaje es inevitable:

- ▶ asegurarse de que tanto los empleadores como los trabajadores tengan la información más reciente sobre las zonas en las que se está propagando la COVID-19 (la información más reciente puede consultarse en el sitio web de la OMS);
- ▶ evitar enviar a los trabajadores que puedan tener un mayor riesgo de enfermedades graves (por ejemplo, los trabajadores mayores y los que tienen afecciones médicas como diabetes, enfermedades cardíacas y pulmonares) a las zonas donde se está propagando la COVID-19;
- ▶ asegurarse de que todos los trabajadores que viajen a lugares que informen sobre la presencia de COVID-19 reciban información sobre los riesgos que conlleva y las medidas de precaución que deben adoptarse, así como la protección necesaria, como mascarillas o un gel higienizante a base de alcohol para facilitar el lavado periódico de las manos;
- ▶ alentar a los trabajadores a que se laven las manos regularmente y se mantengan al menos a un metro de distancia de otras personas;
- ▶ asegurarse de que los trabajadores saben qué hacer y a quién contactar si se enferman durante el viaje;
- ▶ velar por que los trabajadores cumplan las instrucciones de las autoridades locales en los lugares a los que viajan, incluido el cumplimiento de cualquier restricción que estas hubieran impuesto sobre los viajes, los desplazamientos o las grandes reuniones.

e) ¿Pueden los empleadores dar directrices a los trabajadores sobre viajes que no sean por motivos laborales?

En principio, los empleadores no deben dar a los trabajadores directrices que puedan extenderse o afectar a las actividades personales o privadas del trabajador y que no incidan de algún modo en su actividad profesional. Sin embargo, cuando exista una conexión significativa entre la actividad exterior y el empleo del trabajador, como la posibilidad de una cuarentena obligatoria, el empleador puede estar en condiciones de ordenar al personal que se atenga a las recomendaciones del gobierno.

No obstante, los empleadores deben advertir a los trabajadores de los riesgos que corren estos al planificar sus viajes, remitiéndolos a las recomendaciones del gobierno y a las directrices de las empresas (si las hubiera) a los viajeros. Los empleadores también deben alertar a los trabajadores de que pueden estar sujetos a medidas de cuarentena del gobierno o de la empresa cuando regresen, y que el empleador no asumirá ninguna responsabilidad por los gastos incurridos en relación con los viajes que no estén motivados por su actividad laboral.

2.4 ¿Debería permitirse la entrada de visitantes al lugar de trabajo?

A fin de reducir la exposición a la COVID-19 en el lugar de trabajo es importante adoptar precauciones adicionales como limitar el número de visitantes. Aunque puede que no sea necesario prohibir

totalmente a los visitantes que acudan al lugar de trabajo, los empleadores tienen el derecho de pedir a los visitantes que proporcionen información por adelantado sobre si tienen síntomas similares a los de la gripe, han estado en contacto con alguien infectado por el virus de la COVID-19 o han viajado a una zona de alto riesgo. Si un visitante responde afirmativamente a cualquiera de estas preguntas, los empleadores deben pedirle que no venga al lugar de trabajo hasta que haya estado aislado durante 14 días o pueda presentar una carta de autorización de un médico. Los empleadores también pueden pedir a los visitantes que proporcionen información de contacto en el caso de que la COVID-19 se desarrolle posteriormente en el lugar de trabajo y los visitantes puedan haber estado expuestos a ella.

► 3. ¿Es viable trabajar desde casa?

De acuerdo con las orientaciones de la OMS, los gobiernos están imponiendo diferentes medidas para contener la propagación de la COVID-19, hasta el punto de suspender las actividades no esenciales, restringir el movimiento de personas o incluso aislar a toda una ciudad. En esta situación de incertidumbre, resulta crucial que los empleadores estén elaborando planes de contingencia para responder a los diversos escenarios que se presenten.

Reducir el contacto cara a cara es una medida importante para mitigar el impacto de la COVID-19. En función de la ubicación y la propagación de la COVID-19, es posible que los empleadores tengan que pedir a los trabajadores que trabajen desde su casa, o que sean los trabajadores quienes lo pidan, si existe esta opción. Sin embargo, considerarán de inmediato adoptar esta medida si la propagación del virus COVID-19 empeora.

También es importante recordar que, sea cual sea el lugar desde donde se trabaje, los empleadores siguen siendo responsables de la salud física y la seguridad de los trabajadores, así como de su bienestar mental durante la ejecución de su actividad.

Los empleadores deben elaborar una directriz u orientación de la empresa sobre el trabajo a domicilio de forma que los trabajadores estén claramente asesorados. Las respuestas a las siguientes preguntas comunes pueden ser útiles a la hora de que la empresa considere este método de trabajo y redacte una directriz al respecto.

3.1 ¿Qué deberían tener en cuenta los empleadores antes de aplicar una política sobre el trabajo desde el hogar?

Antes de seguir adelante con el método de trabajo desde casa, los empleadores deben decidir si la actividad laboral es adecuada para el trabajo a distancia. Si lo es, entonces los empleadores deben dialogar con los miembros de su personal con objeto de que se preste atención a los siguientes aspectos:

- **La provisión de los equipamientos, la tecnología y la formación adecuados** e indispensables para mantenerse en contacto con los colegas y la empresa;
- **El establecimiento de expectativas** claras tanto para los directivos como para los trabajadores sobre el trabajo y las condiciones laborales;
- **La supervisión de los trabajadores sobre la gestión del tiempo** y el lugar que estimen convenientes en aras de la mayor productividad posible;
- **La aplicación de la normativa en materia de SST** al área de trabajo en el hogar evaluando i) si este implica tareas manuales; ii) los peligros y riesgos que entraña; iii) la seguridad de la instalación eléctrica; y iv) aspectos generales del entorno laboral como el ruido, el material básico de primeros auxilios o la salida de incendios, etc.;
- **El acuerdo con los trabajadores sobre sus obligaciones** en torno a cuestiones y políticas como las horas de trabajo, la confidencialidad y las prácticas de trabajo seguras mientras se trabaja en el hogar;
- **La evaluación sobre los posibles riesgos** que el trabajador reconoce y advierte, incluidos los riesgos específicos relacionados con el trabajo en el hogar (por ejemplo, la violencia doméstica);
- **La adecuación de los espacios de trabajo;**

- ▶ **La instauración de medios de contacto** entre el empleador y el trabajador y un acuerdo previo entre ambos sobre los canales de comunicación que utilizarán.

3.2 ¿Qué equipamiento debe suministrarse a los trabajadores para que puedan trabajar desde casa (teletrabajo)?

Para el teletrabajo podría utilizarse el equipamiento que ya se emplea en el lugar de trabajo, por ejemplo, la computadora portátil, el ratón, el monitor, el teclado y los auriculares. Si el empleador proporciona otros materiales, estos deben estar en buenas condiciones y ser adecuados para el ejercicio de la actividad laboral.

También es posible recurrir a otras herramientas adecuadas para el teletrabajo temporal que el trabajador ya tenga en su hogar.

3.3 ¿Qué precauciones deben tomarse si los trabajadores utilizan computadoras y tecnología digital para trabajar desde casa?

Los empleadores deben suministrar información a los trabajadores sobre cuestiones relativas a la actividad laboral que van a ejecutar en el hogar. Para el teletrabajo, el empleador debería tener en cuenta los siguientes aspectos:

- ▶ **La seguridad de los datos:** velar por que se mantenga la seguridad de los datos cuando el personal trabaja desde sus propios hogares. Cuando el trabajo a distancia implique la transmisión de datos confidenciales, el empleador tendrá que garantizar que los sistemas permitan la transmisión segura de esos datos.
- ▶ **Habilidades:** es esencial contar con un sistema de tecnología de la información robusto y dotado con las salvaguardias necesarias, así como con las competencias y los conocimientos del trabajador a distancia para manejarlo. La capacitación en línea puede ser utilizada para actualizar las aptitudes en esta materia.
- ▶ **Bienestar físico:** i) ofrecer tareas de trabajo variadas para garantizar que los trabajadores cambian de postura corporal; ii) ajustar los equipos para reducir al mínimo la torsión o los estiramientos; iii) disponer de suficiente espacio de trabajo para el equipamiento y cualquier otro material necesario para llevar a cabo la actividad; y iv) animar a los trabajadores a hacer pausas periódicas, a ponerse de pie y moverse de vez en cuando.

3.4 ¿Qué otros apoyos generales y medios de comunicación deberían facilitarse a los trabajadores que trabajan desde casa?

El trabajo desde casa puede contribuir al aislamiento, a más horas de trabajo y a que se desdibujen las líneas entre la vida laboral y familiar. Es importante que los trabajadores sepan que gozan de apoyo en todo momento durante su jornada.

Los empleadores deben considerar las siguientes cuestiones:

- ▶ asegurarse de que todos los datos de contacto de los trabajadores estén agendados y que se han previsto los medios de contacto;
- ▶ organizar periódicamente actualizaciones por teléfono, web o correo electrónico con cada trabajador;
- ▶ proporcionar a los trabajadores los números de contacto en caso de emergencia;
- ▶ prever un apoyo en materia de tecnologías de la información por si surgieran problemas técnicos;

- ▶ proporcionar a los trabajadores información detallada sobre cuándo necesitan ponerse en contacto con su supervisor;
- ▶ asegurarse de que el trabajo se organiza de tal manera que el/la trabajador/a haga pausas periódicas y pueda separar su vida laboral de su vida cotidiana;
- ▶ facilitar a los trabajadores información periódica sobre los resultados de su trabajo;
- ▶ alentar a los trabajadores a mantener el contacto con sus colegas.

3.5 ¿Cubre el seguro de indemnización a los trabajadores cuando trabajan desde su casa?

Por lo general, si ambas partes están de acuerdo con que se trabaje desde el hogar, los trabajadores deben estar cubiertos por el seguro de indemnización. Sin embargo, se aconseja a los empleadores que consulten la legislación nacional aplicable sobre el régimen de indemnización para verificar quién es responsable de la seguridad y la salud de los trabajadores en caso de que un trabajador aduzca haberse lesionado en el curso de su actividad profesional en el hogar.

En este espacio la OE puede colocar información adicional sobre los requisitos del teletrabajo atendiendo a la legislación nacional.

3.6 ¿Tienen los trabajadores la obligación de cumplir las directrices de la empresa en cuanto al trabajo desde el hogar?

Los trabajadores tienen la obligación legal de cooperar con el empleador con miras a garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable en apoyo de las disposiciones legales, los convenios colectivos o las políticas de la empresa pertinentes¹⁹. Es importante reiterar que esto también aplica en entornos informales, como el hogar de cada persona. Los trabajadores deben tomar las precauciones razonables para proteger su propia seguridad y seguir los consejos del médico de cabecera, los profesionales de la salud y los empleadores.

¹⁹ Art. 19, a) del Convenio núm. 155.

► 4. ¿Pueden los empleadores cambiar o reducir el nivel de su actividad comercial?

Los gobiernos están adoptando diversas medidas en respuesta a la COVID-19, entre ellas el cierre de las fronteras, la restricción de la circulación de personas, la suspensión de las actividades no esenciales, que afectan al funcionamiento y la sostenibilidad de las empresas. Si la situación lo requiere, los empleadores deben estar preparados para aplicar un plan de contingencia empresarial.

En la siguiente sección se abordan las peores hipótesis y se sugieren algunas medidas de contingencia que las empresas podrían adoptar para mitigar el impacto de la COVID-19.

4.1 ¿Cuáles son las alternativas si el teletrabajo no es viable debido a la naturaleza de la ocupación y de las funciones que se ejercen?

Hay ocupaciones o funciones laborales que el trabajador no puede ejercer o ejecutar desde su casa, como las actividades de primera línea, las cadenas de montaje o las ocupaciones que tienen lugar en obras de construcción, astilleros o fábricas. En esos casos, los empleadores deben tomar las siguientes precauciones²⁰:

a) Reducir la duración y la proximidad de las interacciones físicas

Los empleadores deberían reducir al mínimo la necesidad de reuniones presenciales, por ejemplo, recurriendo a instalaciones de teleconferencia. Si existe una necesidad inaplazable de celebrar una reunión presencial, se debería limitar el número de asistentes y acortar su duración. Los asistentes deberían distribuirse también en más de un lugar de reunión y conectarse mediante videoconferencia o teleconferencia. Los empleadores también deberían facilitar más espacio entre los puestos de trabajo (de por lo menos un metro de separación). Los asientos de las salas de reuniones también deberían estar separados por un metro como mínimo.

b) Escalonar las horas de trabajo

Los empleadores deben implementar horarios de trabajo escalonados para reducir la posible congregación de trabajadores en espacios comunes. Los horarios de almuerzo y otros descansos también deben ser escalonados. Siempre que sea posible, las horas de inicio y final de la jornada no deberían coincidir con las horas punta, especialmente si los trabajadores tienen que utilizar el transporte público.

c) Aplazar los actos de trabajo que no sean indispensables y disminuir el número de actos indispensables

Hasta que la situación se estabilice, los empleadores deben aplazar los actos o las actividades que no sean fundamentales para la actividad comercial de la empresa, como los encuentros sociales o las celebraciones. Si se trata de actos que son esenciales para la actividad comercial de la empresa y no pueden ser aplazados, los empleadores deben:

²⁰ Singapur, Ministerio de Recursos Humanos, 2020.

- ▶ limitar el número de participantes (o adecuarse a las directrices o pautas de las autoridades nacionales o locales) en un momento dado;
- ▶ establecer medidas de precaución como la inscripción en línea;
- ▶ reducir la densidad humana, garantizando por ejemplo que los participantes se sienten a una distancia mínima de un metro;
- ▶ recordar a los participantes que respeten el distanciamiento social;
- ▶ fomentar la higiene en el lugar de trabajo (por ejemplo, lavándose las manos con frecuencia, evitando tocarse los ojos, la nariz o la boca);
- ▶ proporcionar instalaciones adecuadas y equipo preventivo, por ejemplo, desinfectantes para las manos o mascarillas protectoras con alcohol;
- ▶ reducir la interacción entre los participantes, por ejemplo, durante las comidas; y
- ▶ mejorar la ventilación cuando sea posible, por ejemplo, abriendo las ventanas si el clima lo permite.

d) Aplicar o mejorar los sistemas de turnos

Con objeto de hacer aptos para la actividad laboral algunos lugares de trabajo, por ejemplo, en el sector manufacturero, los empleadores pueden considerar la posibilidad de organizar a los trabajadores por turnos, si estos no se hubieran previsto al ampliar el horario laboral para mantener la producción.

Los empleadores deberían plantearse la posibilidad de separar claramente a los trabajadores de los diversos turnos, por ejemplo, aplicando protocolos que garanticen entradas y salidas escalonadas, e intensificando la limpieza de las zonas comunes durante los cambios de turno.

Antes de aplicar estas medidas, los empleadores deberían comunicarlas y explicarlas a los trabajadores, implicar al sindicato (si procede) o informar a la autoridad pertinente (si es preciso) al respecto. Los empleadores deberían comprobar la legislación, los convenios colectivos o los contratos pertinentes para asegurarse de que se cumplen los procedimientos necesarios.

4.2 ¿Pueden los empleadores cambiar los horarios o los calendarios de trabajo?

Como resultado de la propagación de la COVID-19, algunos empleadores podrían considerar introducir cambios en su régimen laboral, por ejemplo, modificar las horas de inicio y fin de su actividad para reducir el riesgo de exposición de los trabajadores, o ajustarse a los cambios en la demanda de los consumidores, o cumplir con las directrices gubernamentales. Salvo para el cumplimiento de las directrices gubernamentales, la capacidad de un empleador para variar los turnos o los calendarios de trabajo puede depender de los convenios colectivos o los contratos aplicables a sus trabajadores. Por ejemplo, es posible que algunos empleadores cuya fuerza laboral está cubierta por un convenio colectivo tengan que consultar previamente a sus trabajadores (y es probable que también a los sindicatos) si desean modificar un acuerdo laboral. Por lo tanto, se recomienda encarecidamente a los empleadores que impliquen al sindicato (si procede) al contemplar la posibilidad de introducir ciertas variaciones en su régimen de trabajo y que pidan asesoramiento sobre las opciones y obligaciones específicas antes de realizar cualquier cambio. Este debería ser un requisito tácito siempre que un empleador desee cambiar cualquier práctica de su régimen laboral que pueda afectar al trabajador.

4.3 ¿Pueden los empleadores reducir su actividad comercial en vista de la caída de la demanda?

Como resultado de las medidas adoptadas por los gobiernos para reducir la posible propagación de la COVID-19, las empresas de algunos sectores han sufrido descensos abruptos en su volumen de ventas e ingresos. Para responder a esta situación, algunos empleadores tendrán que aplicar medidas de ahorro de costos mediante la reducción de sus operaciones. Por ejemplo, es posible que las empresas tengan que:

- ▶ congelar las nuevas contrataciones;
- ▶ reducir cualquier fuerza de trabajo adicional como los contratistas;
- ▶ reducir las horas de trabajo;
- ▶ proporcionar vacaciones anuales o licencia por antigüedad en el servicio con carácter anticipado o reducción de salario;
- ▶ alentar a los trabajadores a tomarse vacaciones sin sueldo, etc.

La capacidad de un empleador para llevar a cabo estos cambios dependerá en gran medida de la legislación, el convenio colectivo o el contrato aplicable a sus trabajadores. Los empleadores deberían conocer las medidas gubernamentales, la protección social y el apoyo a los trabajadores, incluida la información relativa a los ingresos, la transferencia de efectivo, la asistencia social, las prestaciones del seguro de desempleo, las licencias con protección del empleo, etc., y comunicarla a los trabajadores. Por ejemplo, debido a la pandemia de la COVID-19, el Gobierno de Irlanda está facilitando un pago por desempleo de 203 euros por semana durante seis semanas destinado a los trabajadores afectados por la pandemia (incluidos los trabajadores por cuenta propia), aun sin estar enfermos ni haberse confinado.

También se recomienda a los empleadores que recaben asesoramiento sobre las opciones y las obligaciones específicas que les atañen, en particular, la implicación del sindicato (si procede) y la consulta con las organizaciones empresariales antes de introducir cambios con miras a reducir su actividad comercial.

4.4 Despidos

Debido a las medidas adoptadas por algunos gobiernos para restringir o suspender temporalmente la actividad comercial de un país, o a causa de la caída de la demanda de los consumidores, algunos empleadores pueden verse obligados a reducir el tamaño de su fuerza de trabajo y tener que despedir a algunos empleados. A continuación, figuran algunas preguntas y respuestas con respecto a los despidos:

a) ¿Cuáles son los pasos y procedimientos aconsejables antes de despedir a un trabajador?

Antes de despedir a un trabajador, es importante tener en cuenta lo siguiente:

- ▶ si hay alguna opción de trasladarlo a otro puesto dentro de la empresa o de las entidades asociadas;
- ▶ las leyes y reglamentos nacionales aplicables y las políticas, directrices o recomendaciones gubernamentales en el contexto de la situación actual;

- ▶ las obligaciones de consulta²¹ en virtud de las leyes y reglamentos aplicables²², los convenios colectivos o la política de la empresa, incluida la participación del sindicato, si procede;
- ▶ el plan de apoyo, el paquete de incentivos o de rescate que el gobierno ofrece a las empresas para superar esta difícil situación, como la reducción de impuestos, la asistencia de flujo de tesorería, los subsidios salariales, el pago de ayuda de emergencia, etc. Por ejemplo, en Australia, una pequeña empresa con menos de 20 trabajadores a tiempo completo recibirá el 50 por ciento del subsidio salarial de un aprendiz o pasante hasta un máximo de 7.000 dólares (4.200 dólares de los EE. UU.) por trimestre. Las pequeñas empresas del Reino Unido que reúnan los requisitos recibirán un subsidio único de 3.000 libras esterlinas (3.650 dólares de los EE. UU.) para ayudar a sufragar los gastos corrientes de la empresa.

Los empleadores también deben consultar a las OE para recabar asesoramiento y apoyo, incluso para exponer sus preocupaciones y presentarlas al gobierno.

Si el despido es inevitable, la mayor parte de la legislación laboral contiene disposiciones sobre el pago de indemnizaciones por despido o prestaciones por terminación de contrato para todos los trabajadores o para un grupo específico de trabajadores, con sujeción a determinadas condiciones. La cuantía de la indemnización por despido a la que tienen derecho los trabajadores suele basarse en su servicio continuo, así como en las condiciones de cualquier convenio colectivo o contrato aplicable.

Algunos convenios colectivos, contratos de empleo o políticas de empresa prevén una indemnización por despido, generalmente por un monto superior a lo fijado en la ley. Antes de tomar medidas para despedir a un trabajador, se recomienda a los empleadores que se asesoren sobre las circunstancias específicas, ya que es probable que cualquier despido sea examinado detenidamente y cuestionado, por lo que debería considerarse como último recurso.

En este espacio la OE puede colocar información adicional sobre los requisitos basados en la legislación nacional.

²¹ Art. 13 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, (núm. 158): Cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos: a) proporcionará a los representantes de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones; b) de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, ofrecerá a los representantes de los trabajadores interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo, encontrándoles otros empleos.

²² Art. 14, Convenio núm. 158: Cuando se contemple la posibilidad de una terminación, el Convenio también prevé la notificación a la autoridad competente, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

► 5. ¿Y si las empresas tienen que cerrar?

La evolución de la crisis de la COVID-19 sigue siendo incierto. Entre sus numerosos impactos, los efectos adversos de una continua propagación del virus tanto dentro de los países como a nivel mundial pondrán a prueba la adaptabilidad y la capacidad de recuperación de las empresas.

5.1 ¿En qué circunstancias se verán obligadas las empresas a cerrar?

Algunas leyes, como las de emergencia, las de seguridad, o las de prevención y control de las enfermedades infecciosas, pueden otorgar al gobierno una serie de facultades que podrían incidir en la actividad comercial, en particular, una directriz que imponga el cierre de los lugares de trabajo o restrinja el movimiento de las personas. En tales circunstancias, el incumplimiento de las directrices formuladas por el gobierno se considerará delito y podrá ser castigado con multa o pena de prisión.

Como resultado de la crisis de la COVID-19, algunas empresas se han visto obligadas a cerrar por una directriz del gobierno. Una empresa también puede verse obligada a cerrar como resultado de la falta de inventarios o de clientes, la falta de disponibilidad de suministros o la imposibilidad de acceder a sus socios comerciales.

5.2 ¿Pueden los empleadores despedir temporalmente a los trabajadores sin remunerarlos?

Algunas leyes de empleo o convenios colectivos pueden tener disposiciones que otorguen a los empleadores el derecho a despedir temporalmente a los trabajadores sin remunerarlos durante un período determinado. Esto puede ocurrir si una empresa se ve tan gravemente afectada por las restricciones a la importación o la exportación resultantes de la COVID-19 que no tiene trabajo que ofrecer, o debido a una interrupción del trabajo por cualquier causa ajena al control de los empleadores. En esas circunstancias, se aplicarían las disposiciones de la legislación o del convenio colectivo en esta materia. Por ejemplo, la Ley sobre Trabajo Equitativo, de Australia, otorga a los empleadores el derecho a despedir temporalmente a los trabajadores sin remuneración durante un período cuando, debido a una acción sindical, una avería de la maquinaria o del equipo, o una interrupción del trabajo por cualquier causa ajena a la responsabilidad del empleador, la participación de los trabajadores deje de «resultar útil» para la empresa.

En ausencia de tales disposiciones, los empleadores deberían considerar las siguientes opciones cuando surja la necesidad de despedir temporalmente a los trabajadores:

- trasladar a los trabajadores a otros departamentos de la empresa donde haya puestos disponibles;
- reducir el número de horas o de días laborables;
- alentar a los trabajadores a tomar vacaciones remuneradas acumuladas (como las vacaciones anuales o la licencia por antigüedad en el servicio);
- estudiar otras modalidades de licencia, como la prolongación de las vacaciones anuales por la mitad del sueldo o sin él;
- aplicar disposiciones especiales para los trabajadores que no hayan acumulado suficientes días de vacaciones para cubrir el periodo de interrupción de la actividad (como, por ejemplo, la que autoriza al personal a tomar sus vacaciones anuales por adelantado, etc.).

Los empleadores deben comunicar de manera clara y transparente el impacto del virus de la COVID-19 y de las medidas de salud pública y seguridad en la actividad comercial, servicios y situación financiera de la empresa. Así contribuyen a que el personal comprenda la inevitabilidad de la suspensión y la interrupción del trabajo.

Si los despidos no se ajustan estrictamente a la legalidad o los convenios colectivos, es probable que sean objeto de un examen minucioso y que los trabajadores o los sindicatos los impugnen. Se recomienda que el empleador, antes de tomar cualquier decisión de despedir temporalmente a los trabajadores (a menos que sea a raíz de una directriz gubernamental), consulte a los trabajadores o al sindicato (si procede) para buscar soluciones alternativas e informar a las autoridades competentes (si fuera necesario).

Es importante anticiparse a los hechos. Los empleadores deben tener en cuenta que la actividad comercial se reanudará y que deberán acoger de nuevo a sus trabajadores capacitados y calificados. Es conveniente que los empleadores gestionen las reducciones de personal y los despidos de manera que no pierdan la confianza de los trabajadores.

En este espacio la OE puede colocar información adicional de las OE sobre estos requisitos basados en la legislación nacional.

▶ 6. ¿Cómo evitar las reclamaciones por discriminación y proteger la privacidad de los trabajadores?

6.1 ¿Cuáles son las obligaciones de los empleadores en relación con la discriminación, el acoso o la intimidación debido a la COVID-19?

Al incrementar la atención a la evolución de la COVID-19, el miedo y la ansiedad se extienden fácilmente y pueden producirse reacciones de estigmatización contra aquellos que caen enfermos o han estado expuestos.

Los empleadores deben revisar cuidadosamente y tomar en consideración sus obligaciones en materia de salud y seguridad con respecto a los trabajadores. La finalidad de esto es que el empleador no incurra en el riesgo de que sus prácticas discriminen o acosen ilegalmente a los trabajadores, o a sus familiares, que hayan contraído la COVID-19.

Los empleadores deberán responder de la conducta de los trabajadores que discriminen o acosen a otros trabajadores, o a miembros de su familia, que hayan contraído la COVID-19. Para evitarlo, deberán demostrar que han tomado medidas razonables para prevenir dicha conducta.

Estas medidas razonables incluyen:

- ▶ disponer de una política y de medidas de aplicación con las que prevenir y combatir la discriminación, la violencia y el acoso en el lugar de trabajo (en el contexto de la COVID-19 y en lo sucesivo);
- ▶ proporcionar capacitación a los trabajadores para reducir el estigma social y prevenir la discriminación, la violencia y el acoso contra los trabajadores, o sus familiares, que guarden relación con la COVID-19;
- ▶ alentar a los trabajadores a ser proactivos en la denuncia de incidentes de comportamiento inapropiado, discriminatorio, acosador o abusivo, a su supervisor, al departamento de recursos humanos, al sindicato o a la dirección de la empresa;
- ▶ disponer de un procedimiento para tramitar denuncias y comunicar actos ilícitos que puedan constituir discriminación y acoso y adoptar medidas para garantizar que los mecanismos de denuncia y presentación de informes sean confidenciales, sensibles a las cuestiones de género y seguros;
- ▶ alentar el uso amplio y no discriminatorio de los mecanismos de denuncia y comunicación de actos ilícitos y asegurar que todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, las personas con discapacidad y los grupos minoritarios, tengan fácil acceso a ellos; y
- ▶ determinar los casos de discriminación y responder con prontitud a ellos de conformidad con las políticas y procedimientos previstos y adoptar medidas para evitar que se repitan esas conductas.

En este espacio la OE puede colocar información adicional sobre los requisitos basados en la legislación nacional.

6.2 ¿Cómo pueden los empleadores reducir al mínimo el riesgo de reclamaciones por discriminación ilegal?

Los empleadores pueden reducir al mínimo el riesgo de reclamaciones por discriminación ilegal aplicando las medidas descritas en el párrafo 6.1 supra. Los empleadores también pueden garantizar que toda decisión que se adopte en relación con la atención médica o el alta de los trabajadores sea coherente con la orientación o las directrices de las autoridades sanitarias nacionales o locales. Por último, los empleadores pueden reducir al mínimo los riesgos comunicándose adecuadamente con los trabajadores sobre todo lo anterior.

6.3 ¿Tienen los empleadores el derecho de recopilar información personal de los trabajadores o visitantes?

Es posible que los empleadores tengan que recopilar, utilizar y divulgar información personal, incluido el historial de viajes y el estado de salud, para prevenir o controlar la propagación y el riesgo de la COVID-19 en el lugar de trabajo. Los empleadores deberían asegurarse de que los procedimientos y las prácticas estén en consonancia con la legislación nacional sobre la divulgación de información sanitaria (si la hubiera).

En la Recomendación de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171) se indica que debería protegerse la intimidad de los trabajadores y procurar que la vigilancia de la salud no sea utilizada con fines discriminatorios ni de ninguna otra manera perjudicial para sus intereses²³.

Por lo general, los empleadores no deben revelar los motivos que justifican la licencia de un trabajador o de los acuerdos de trabajo a distancia, excepto en el caso de aquellos trabajadores que requieren esa información para desempeñar sus funciones laborales. Si hay trabajadores que han estado expuestos a un riesgo elevado a causa de la COVID-19 en el lugar de trabajo, los empleadores deberían notificárselo siempre que sea posible. La consideración de qué constituye riesgo elevado variará según el tipo de trabajo y la persona con la que hubieran mantenido contactos y debería determinarse en consulta con el personal médico calificado.

Al elaborar esas notificaciones, los empleadores deberían hacer esfuerzos razonables para no revelar información que pudiera (por sí sola o en combinación con la información pública que haya disponible) identificar a la persona. Por el contrario, la finalidad de esta medida es proporcionar a los trabajadores potencialmente expuestos información suficiente para recabar asesoramiento médico y, de ser necesario, tratamiento.

²³ El párrafo 11, 2) de la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171), hace referencia a otras disposiciones para la protección de los datos personales de los trabajadores relativos a las evaluaciones sobre su estado de salud realizadas por los servicios de salud en el trabajo, y el párrafo 14, 3) establece: «Los datos personales relativos a las evaluaciones de la salud sólo podrán comunicarse a terceros con el consentimiento informado del trabajador interesado». El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la protección de los datos personales de los trabajadores, 1997, contiene otras pautas útiles.

7. Recursos y contactos útiles

En este espacio la OE puede colocar información adicional de las OE sobre «Contactos clave» y números locales/sitios web

7.1 Recursos clave

- a) Organización Mundial de la Salud: el estallido de la enfermedad del coronavirus (COVID-19).
- b) Sitios web gubernamentales con información fiable y actualizada sobre la situación de la COVID-19 en el país y a nivel mundial.

7.2 Contactos clave

- a) El Ministerio de Salud
- b) Nombre de las OE.

Referencias y recursos

Cámara de Comercio e Industria de Australia (ACCI), 2020. «COVID-19 Employer Guide: Managing the workplace in the face of the outbreak», 16 de marzo. Puede consultarse en: www.victorianchamber.com.au/-/media/files/vcci/covid-19/covid19--employer-guide-ed-2-160320.pdf?la=en&hash=DA27020684457854A6B2214E1E5996CD3F2536E3 [última consulta 31 de marzo de 2020].

Australia, Gobierno de Nueva Gales del Sur, 2020. «COVID-19 (Coronavirus) case definition». Puede consultarse en <https://www.health.nsw.gov.au/Infectious/diseases/Pages/2019-ncov-case-definition.aspx> [Última consulta 31 de marzo de 2020].

Business New Zealand. Sin fecha. «Health and Safety at Work: coronavirus». Puede consultarse en www.businessnz.org.nz/_data/assets/pdf_file/0008/189260/200320-health-and-safety-covid-19.pdf [Última consulta 31 de marzo de 2020].

CIPD, 2020. «Coronavirus (COVID-19): employer response guide». Puede consultarse en www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/health-safety/coronavirus-employer-response-guide [Última consulta 31 de marzo de 2020].

Enterprise Singapore, 2020. «Guide on Business Continuity Planning for COVID-19», 7 de febrero. Puede consultarse en: http://www.enterprisesg.gov.sg/-/media/esg/files/media-centre/media-releases/2020/feb-2020/guide-on-business-continuity-planning-for-covid-19_2nd-edition_170220_final.pdf?la=en [Última consulta 1 de marzo de 2020].

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2020a. "El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas", 19 de marzo. Puede consultarse en español en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf [Última consulta 31 de marzo de 2020].

---, 2020b. Social protection responses to the Covid-19 crisis: Country responses in Asia and the Pacific, 25 de marzo. Puede consultarse en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf [Última consulta 31 de marzo de 2020].

Confederación Irlandesa de Empresarios y Empleadores de (IBEC). 2020. HR Guidance – Business Continuity Planning/Coronavirus (Covid-19), 5 de marzo. Puede consultarse en: www.ibec.ie/-/media/documents/employer-hub/employment-law/contracts-and-conditions-of-employment/contracts/hr-guidance_business-continuity-planning-and-coronavirus-5th-march-2020.pdf [Última consulta 31 de marzo de 2020].

Singapur, Ministerio de Recursos Humanos, 2020. «Advisory on safe distancing measures at the workplace», 13 de marzo. Puede consultarse en: www.mom.gov.sg/covid-19/advisory-on-safe-distancing-measures [Última consulta 31 de marzo de 2020].

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), 2020. «Guidance for employers on flexible work arrangement and other good workplace practices in the context of COVID-19». Puede consultarse en www.unicef.org/mongolia/media/1476/file [Última consulta 31 de marzo de 2020].

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, EE.UU., 2020. «What you should know about the ADA, the Rehabilitation Act, and COVID-19», 19 de marzo. Puede consultarse en www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm [Última consulta 31 de marzo de 2020].

Organización Mundial de la Salud (OMS). 2020a. «Coronavirus disease (COVID-19) pandemic Pandemia de la enfermedad del (COVID-19)». Puede consultarse en <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> [Última consulta 31 de marzo de 2020].

---. 2020b. «Considerations for quarantine of individuals in the context of containment for coronavirus disease (COVID-19)», Interim guidance», 29 de febrero. Última consulta en https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR_Quarantine-2020.1-eng.pdf?sequence=1&Allowed=y [Última consulta 31 de marzo de 2020].

---. 2020c. «Getting Your Workplace Ready for COVID-19», 19 de marzo. Puede consultarse en <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331584/WHO-2019-nCov-workplace-2020.2-eng.pdf?sequence=1&Allowed=y> [Última consulta 31 de marzo de 2020].

► **Contacto**

OIT, Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP)
4, route des Morillons
Ginebra 22, Suiza, CH-1211
E: actemp@ilo.org
W: <https://www.ilo.org/actemp/lang-es/index.htm>